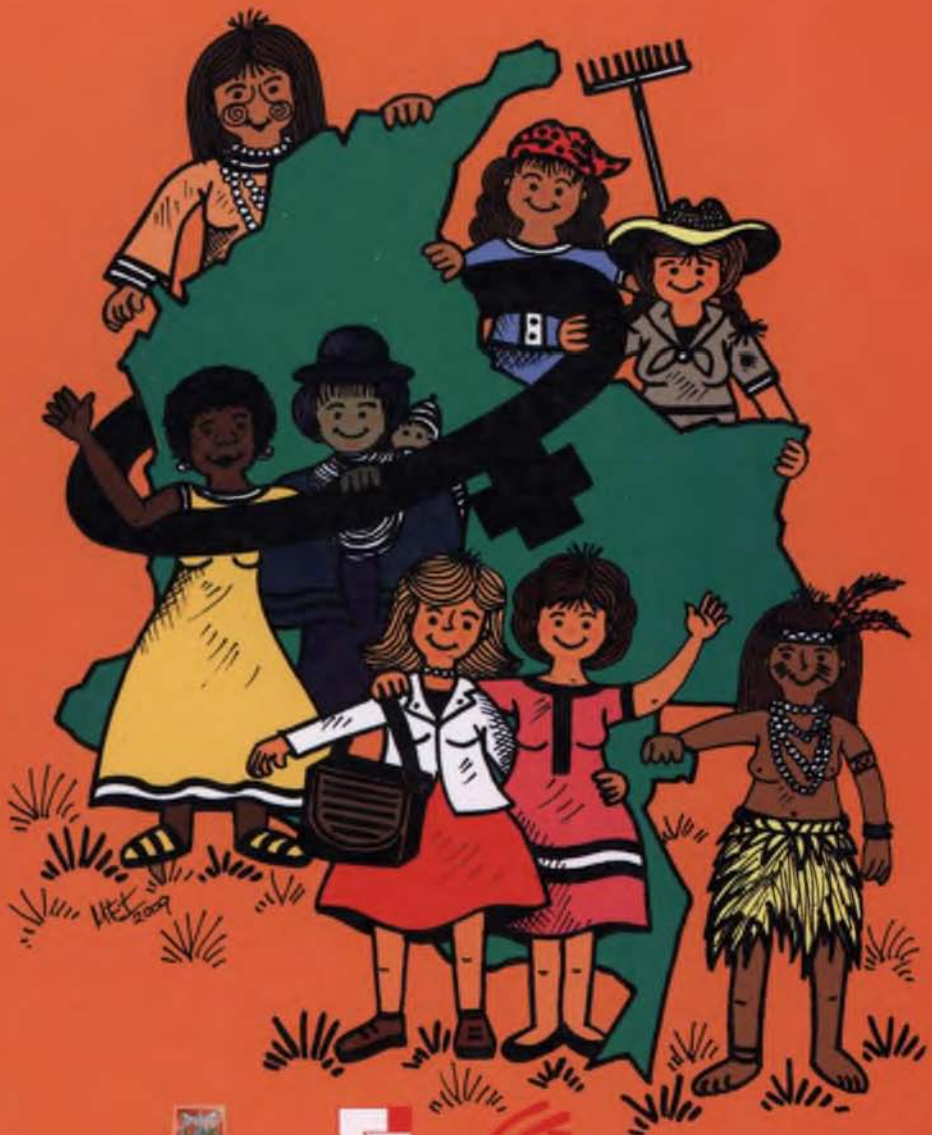
Derechos de las mujeres en Colombia

Principales instrumentos internacionales y nacionales

Martha Cecilia Londoño López



ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

CENTRO DE ESTUDIOS DE GÉNERO, MUJER Y SOCIEDAD

Derechos de las mujeres en Colombia

Principales instrumentos internacionales y nacionales

Derechos de las mujeres en Colombia

Principales instrumentos internacionales y nacionales

Martha Cecilia Londoño López

Con la colaboración de

Alba Lucía Londoño López:
Derechos laborales y de seguridad social.
Katherine Eslava Rivera:
Derecho a la recreación y al deporte

CENTRO DE ESTUDIOS
DE GÉNERO,
MUJER Y SOCIEDAD

Santiago de Cali, abril de 2009

Primera edición

Derechos de las mujeres en Colombia
Principales instrumentos
internacionales y nacionales

ISBN: 978-958-670-719-0

Martha Cecilia Londoño López

Ilustraciones: María Elena Insignares
Interventora: Mabel Pastrana

Diseño, diagramación e impresión:
Unidad de Artes Gráficas, Facultad de Humanidades,
Universidad del Valle.
Cali - Colombia

Índice

Presentación 11
Prólogo 13
Introducción 15
A modo de introducción 19
Derechos de las mujeres en Colombia
Principales instrumentos internacionales 25
Los tratados bilaterales o multilaterales 27
Cumbres mundiales sobre la mujer y compromisos adquiridos
por el gobierno colombiano en las plataformas de acción 30
Derechos de las mujeres en Colombia - Normas marco 33
Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
en Colombia 33
Políticas para las mujeres y para la equidad de género
en Colombia 38
El Observatorio de Asuntos de Género 38
Derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación 39
Derecho a una vida digna y libre de violencias 45
El Auto 092 61
Derecho a la participación política 71
Información necesaria para el ejercicio de nuestros
Derechos laborales y de seguridad social 77
Algunas normas relacionadas con los derechos laborales y
de seguridad social para las mujeres 91
Derecho a la educación 95
Derecho al más alto nivel de salud física y mental 105
Derecho a la recreación el deporte y el tiempo libre 113
Otras normas que protegen los derechos de las mujeres
en Colombia 119
Fechas importantes a conmemorar y recordar 123
8 de marzo: día internacional de la mujer 125
25 de noviembre Día internacional de la no violencia
contra las mujeres. 127
Bibilografía 129

PRESENTACIÓN

La Alcaldía del Municipio de Santiago de Cali – Secretaría de Desarrollo Territorial y Bienestar Social y la Universidad del Valle- Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad, en el marco del convenio 021-2008, proyecto «Mejoramiento de las organizaciones sociales de mujeres en el Municipio de Santiago de Cali», presenta el documento **Derechos de las mujeres en Colombia. Principales instrumentos nacionales e internacionales.**

Con esta publicación, en la que se destaca legislación relevante y actualizada a nivel nacional e internacional sobre los derechos de las mujeres en Colombia, estamos contribuyendo desde la administración municipal al fortalecimiento de la ciudadanía plena de las mujeres, ciudadanía que se expresa en el reconocimiento, en la apropiación y en el ejercicio de los derechos civiles, políticos, sexuales, reproductivos, económicos, sociales y culturales.

Esperamos que el contenido de este documento sea aprovechado al máximo por las mujeres, socializado al interior de sus organizaciones y puesto en práctica en su vida cotidiana, familias y entorno.

JORGE IVÁN OSPINA GÓMEZ
Alcalde de Santiago de Cali

MARILUZ ZULUAGA SANTA
Secretaria de Desarrollo Territorial y Bienestar Social

PRÓLOGO

Vivimos una época donde los avances y conquistas de las mujeres son cada vez más importantes para la sociedad. Tomar decisiones que afectan el futuro de las comunidades, comprometerse con proyectos educativos, culturales y políticos hacen parte de las prácticas de las mujeres que junto con los hombres, transitan caminos para establecer modos de vidas más equitativos que conduzcan a una justicia social.

Es fundamental en estos procesos la formación integral de las personas, garantía de organización y continuidad de las diferentes propuestas de trabajo que desarrollan las mujeres en distintos campos sociales. Es por eso grato para el Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad (CEGMS) de la Universidad del Valle, presentar el documento *Derechos de las mujeres en Colombia. Principales instrumentos internacionales y nacionales*; material pedagógico que tiene como propósito general y fundamental el fortalecimiento del liderazgo e intervención de las mujeres en ámbitos públicos y privados.

La Universidad del Valle, a través del Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad y la Alcaldía del Municipio de Santiago de Cali a través de la Secretaría de Desarrollo Territorial y Bienestar Social, han suscrito un convenio para la realización del Proyecto **«Mejoramiento de las Organizaciones Sociales de Mujeres en el municipio de Santiago de Cali»;** el material que hoy presentamos es uno de los productos de este trabajo, expone de forma completa elementos teóricos de la legislación nacional e internacional para que las mujeres conozcan, difundan y ejerzan sus derechos en los distintos espacios públicos, donde muchas veces han sido invisibilizadas por unas leyes que las negaron como sujetas de derecho.

Con el compromiso de la Universidad del Valle y la Alcaldía de Santiago de Cali, aportaremos en la consolidación de diversas organizaciones lideradas por mujeres caleñas, y por ese camino ayudaremos a establecer relaciones sociales y de género más democráticas

* La sororidad proviene de la palabra *sor*; significa hermandad, amistad y solidaridad entre mujeres.

en el municipio, donde se avance en la construcción de escenarios para que todos y todas puedan ejercer sus derechos individuales y colectivos.

Con afecto sororo*

MERY CRUZ CALVO
Directora
Centro de Estudios de Género

INTRODUCCIÓN

La Alcaldía de Santiago de Cali, Secretaría de Desarrollo Territorial y Bienestar Social y la Universidad del Valle, Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad, en el marco del proyecto «MEJORAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES DE MUJERES EN EL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI, FICHA FEBIM 38752, presentan la cartilla «Derechos de las Mujeres en Colombia. Principales instrumentos internacionales y nacionales» que tiene como objetivo dar a conocer a las mujeres la legislación favorable a sus derechos con el fin de aportar al fortalecimiento de su ciudadanía plena.

A modo de introducción se hace una corta presentación del significado de los Derechos Humanos, de sus características y de las generaciones de derechos que están contemplados en nuestra Carta Fundamental.

En la primera parte de la cartilla se presentan los principales **instrumentos internacionales de los derechos de las mujeres**. Dada la importancia de su contenido en cuanto son los lineamientos orientadores para los Estados Partes del Sistema de Naciones Unidas de las políticas, planes, programas y proyectos para las mujeres, se presentan los textos completos de algunos de ellos. En la segunda parte se presentan las principales **leyes marco** que en Colombia favorecen los derechos de las mujeres como son los artículos de la **Constitución de 1991** que hacen referencia a los mismos, **las políticas** que se han formulado para el adelanto de las mujeres, y **la Ley 1009** que crea de manera permanente el Observatorio de Asuntos de Género en nuestro país, instrumento indispensable para la formulación y para el seguimiento a las acciones que se emprendan en Colombia a favor de los derechos de las mujeres y de la equidad de género.

Posteriormente se presenta normatividad existente en relación **al derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación,** destacando de allí la **ley 823 de 2003**, que se configura en un importante instrumento tanto para los gobiernos como para la sociedad civil en general, para la promoción, ejercicio y defensa de los derechos de las mujeres.

A continuación se presenta la normatividad relacionada con el **derecho a una vida libre de violencias,** destacando de allí la **ley**

1257 de 2008 (texto completo), de reciente expedición y que recoge las agendas de las diversas expresiones del movimiento de mujeres en Colombia, sobre una vida libre de violencias en todos los espacios de la vida de las mujeres.

En este marco se presentan también apartes del **Auto 092 de 2008 «Protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, en el marco de la superación del estado de cosas inconstitucional....»** Importante instrumento que cuenta «con 13 programas que Acción Social deberá, en ejercicio de sus competencias, diseñar para efectos de colmar los vacíos críticos en materia de género en la política pública de atención al desplazamiento forzado en el país.....»

En el apartado siguiente se presenta normatividad relacionada con el **derecho a la participación política,** enfatizando en **la Ley de Cuotas** (texto completo) que es de obligatorio cumplimiento para las autoridades gubernamentales y una oportunidad muy importante para la participación política de las mujeres.

En el capítulo que sigue se presenta un apartado especial, que fue elaborado por Alba Lucía Londoño López, en el que se presenta una **«información necesaria para el ejercicio de los derechos laborales y de seguridad social»** y se ilustra mediante un lenguaje sencillo y con ejemplos prácticos aspectos relacionados con estas áreas que requerimos conocer a fin de demandar nuestros derechos. Posteriormente se presenta normatividad reciente al respecto.

A continuación se aborda la temática de la educación y el contexto de medidas normativas relacionadas con el **derecho a la educación**. Luego se aborda el derecho al más alto nivel de salud física y mental, en el que retomo algunos aportes que hicieron Gladys Canaval Erazo, y María Eugenia Ibarra Melo, a la Cartilla de la **«Política para la Equidad de Género y la Igualdad de oportunidades para las mujeres de Cali».**

El derecho a la recreación, el tiempo libre y el deporte es presentado por Katherine Eslava Rivera y para finalizar se presentan Otras normas que favorecen los derechos de las mujeres en Colombia.

Es muy importante que las mujeres nos apropiemos de estos instrumentos y exijamos su cumplimiento, y es muy importante también que seamos multiplicadoras de esta información en nuestros espacios familiares, laborales, comunitarios y políticos

A MODO DE INTRODUCCIÓN....

¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Son valores de convivencia fundamentados en la dignidad humana, la razón y la justicia. Implican el reconocimiento de unas condiciones mínimas de orden material y espiritual que deben ser garantizadas a todas las personas. Los derechos humanos se basan en el valor de la persona humana, en la necesidad de protegerla, en la igualdad de todas las personas y en el respeto y el amor por la vida. Los derechos humanos se encuentran estrechamente vinculados a la dignidad humana y con su reconocimiento, ejercicio y protección se pretende satisfacer una serie de necesidades que se consideran indispensables para un digno desenvolvimiento de la vida humana[1].

Los derechos humanos «Son demandas de libertades, facultades, o prestaciones directamente vinculadas con la dignidad o valor intrínseco de todo ser humano, reconocidas como legítimas por la comunidad internacional- por ser congruentes con los principios ético jurídicos ampliamente compartidos- y por eso mismo consideradas merecedoras en la esfera interna y en ámbito internacional»[2] Las características de los derechos humanos son las siguientes:

Los derechos humanos son:

1. **Indivisibles:** Todos son igualmente importantes. No existe jerarquización entre ellos.
2. **Inalienables:** Las personas no pueden ser obligadas a renunciar a ellos.
3. **Interdependientes:** Actúan en un intercambio dinámico reforzándose los unos a los otros.

[1] María Ianuzova, Mujer, **Derechos humanos y género**. Bogotá: PROFAMILIA, Serie ESPACIO 1 LIBRE, 2000, p.12

[2] ¿Qué son los Derechos Humanos? Red de promotores de Derechos Humanos. Defensoría del pueblo Imprenta Nacional. Bogotá, 2001.

4. **Universales:** Todos los seres humanos poseen todos los derechos humanos sin importar su cultura, sexo, religión, capacidad, color, raza, etnia, etc. Son universales porque todo individuo debe ser considerado como titular de estos derechos sin distinciones de raza, credo o régimen político, y son universales también porque toda persona humana debe estar dispuesta a aceptar, independientemente de sus convicciones éticas y religiosas, el reconocimiento de esos derechos en todos los seres humanos.

5. **Históricos:** En la medida en que surgen de las contradicciones sociales y son impulsados por movimientos y sujetos concretos que reivindican sus necesidades[3].

GENERACIONES DE DERECHOS

Los derechos humanos están clasificados en tres grandes divisiones que abarcan aspectos que determinan la calidad de vida de las personas: derechos fundamentales o de primera generación, derechos sociales, económicos y culturales, o de segunda generación y derechos colectivos o del medio ambiente, o derechos de tercera generación[4].

LA **PRIMERA GENERACIÓN DE DERECHOS** está asociada a los principios de LIBERTAD E IGUALDAD, y la integran los **DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS**. Los derechos civiles permiten a las personas gozar de una esfera de autonomía frente al Estado, mientras que los derechos políticos le permiten participar en los asuntos públicos y en la estructuración política de la comunidad de la que forma parte.[5] El fin de los derechos fundamentales es la protección de la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de las personas. En el Capítulo 1 del Título 2 de la Constitución Política de Colombia se encuentran los derechos civiles o de autonomía y los derechos políticos o de participación[6]:

[3] Ibid, p. 104

[4] Conciencia Colombia, **Marco conceptual sobre derechos humanos.** Colección Derechos humanos. De la teoría a la práctica. Bogotá: Gente Nueva editorial, 2002, p. 66

[5] Alfredo Manrique Reyes. **La Constitución de la Nueva Colombia**, 2 ED. Bogotá: CEREC, 1991, p, 18.

[6] Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer- PNUD. **Transversalidad de género. Manual de entrenamiento.** Bogotá: Presidencia de la República, 2006.

Vida e integridad personal.
Igualdad ante la ley e igualdad real.
Igualdad de sexos.
Debido proceso.
Libertad personal.
Libre desarrollo de la personalidad.
Libertad de locomoción.
Libertades de pensamiento,
conciencia y expresión.
Libertad de prensa.
Libertad de religión.
Libertad de reunión y de asociación.
Libertad de escoger profesión y oficio.
Dirigir peticiones a las autoridades.
Acceder a documentos públicos.
Derecho a elegir y ser elegido.
Derecho al voto.
Derecho a la participación en cargos
decisorios de la administración pública.

LA SEGUNDA GENERACIÓN DE DERECHOS esta asociada a los principios de IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN y está integrada por los **Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** «Responden al hecho histórico según el cual es imposible, en condiciones de miseria, que un ciudadano disfrute planamente de los derechos fundamentales»[7] Su fin es garantizar el bienestar económico y la justicia social para todas las personas. Los derechos sociales se relacionan con los principios de **equidad y de solidaridad;** los económicos con el principio de **igualdad** y los culturales con el **respeto a la diferencia y a la pluralidad** y están ubicados en el Capítulo 2 del Título 2 de la Constitución de 1991.

Constituir una familia.
Decidir el número de hijos y el intervalo entre ellos.
Derechos fundamentales de las y los niños.
Protección a los/as adolescentes.
Protección especial a la tercera edad.
Protección a los disminuidos.
Seguridad social.
Salud y salud sexual y reproductiva.
Saneamiento ambiental.
ViviendaCapacitación, educación y cultura.
Recreación.
Propiedad privada.
Propiedad intelectual.
Trabajo.
Huelga.
Derecho a la negociación colectiva.

Los DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS[8] son el fundamento ético de las relaciones en el campo de la sexualidad y de la reproducción y son parte **inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos fundamentales**. Estos derechos no son nuevos, sino que son la ampliación del campo de ejercicio de los derechos al

[7] Conciencia, op cit, p. 66

[8] Mary Luz Castro. **Salud sexual reproductiva y derechos reproductivos**. Bogotá: Secretaría Distrital de Salud- Humanizar, 1998, p. 18

terreno de la sexualidad y la reproducción. Es importante destacar que en Colombia, María Lady Londoño ha sido una de las pioneras en promover estos derechos. Comprenden:

El derecho a la vida en el terreno
de la sexualidad
y de la reproducción
El derecho a la libertad sexual y
reproductiva.
El derecho a la igualdad entre
mujeres y hombres.
El derecho a la dignidad.
El derecho a la confidencialidad.
El derecho a la integridad física,
psíquica y social.

LA **TERCERA GENERACIÓN DE DERECHOS** esta asociada al principio de SOLIDARIDAD en la búsqueda de la Paz, el Desarrollo y la protección del Medio Ambiente. Son los más modernos y se considera que solo pueden ser realizados por la acción solidaria de todas y todos los actores del juego social: Estado, individuos y entidades públicas y privadas. [9] Estos derechos crean condiciones más propicias para el ejercicio de las dos generaciones de derechos anteriores. Estos derechos están ubicados en el Capítulo 3 del Título 2 de la Constitución de 1991.

Medio ambiente sano.
Prohibición de armas químicas,
biológicas y nucleares.
Espacio público.
Paz.
Protección de los recursos
naturales.
Control de calidad de bienes
y servicios

[9] Ibid, p 14.

DERECHOS DE LAS MUJERES EN COLOMBIA

Principales instrumentos internacionales

LOS TRATADOS BILATERALES O MULTILATERALES[10]

Son suscritos por el gobierno y ratificados por el Congreso mediante Ley que los incorpora a la legislación nacional previa revisión de la Corte Constitucional. Esta ratificación es luego comunicada al organismo o gobierno con el cual se ha hecho el Tratado. Las Convenciones de las Naciones Unidas son Tratados multilaterales y se rigen por estas mismas normas

El gobierno colombiano desde hace varias décadas se ha adherido y ha ratificado[11] importantes Convenciones[12] internacionales para la equidad y la participación de la mujer. Gracias al art. 93 de la Constitución del 91que señala que «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» estas convenciones hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico. Las más importantes convenciones ratificadas por el Estado Colombiano para los derechos de las mujeres son:

- **LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER[13], (CEDAW).** Esta Convención fue suscrita por Colombia el 17 de julio de 1980, aprobada mediante **LA LEY 051 DE 1981,** y reglamentada por el Decreto **1398 de 1990**. Esta Convención se configura en la CARTA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES PARA LAS MUJERES, por cuanto pretende eliminar la discriminación contra las mujeres en sus derechos civiles, políticos, económicos y culturales, y en cuanto presiona a los gobiernos para que adopten mecanismos apropiados para el logro de los Derechos humanos en condiciones de igualdad.

[10] Cualquier convención en la que intervienen más de dos países. Las convenciones de Derechos humanos son multilaterales.

[11] Ratificación es el acto por el cual un país que ha firmado una convención acepta el cumplimiento de las obligaciones que ella contiene.

[12] Es un acuerdo o convenio internacional entre varias naciones. Estos acuerdos pueden recibir diferentes nombres: tratado, pacto, convenio o convención. Consiste en un compromiso de respetar y cumplir lo que en dicho documento está contenido.

[13] Claudia Cecilia Ramírez. «Violencias contra las mujeres en Colombia. Los acuerdos internacionales y las leyes nacionales». Ponencia de la Corporación Sisma Mujer presentada en el Seminario Taller: Violencia hacia las mujeres, las niñas y los niños: de lo cotidiano a lo político, un asunto de derechos humanos». Bogotá, 26 de abril de 2006.

- **PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN SOBRE ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER** Un Protocolo Facultativo es un mecanismo jurídico adjunto a una Convención o Pacto que introduce aspectos no contemplados en ellos; es opcional o facultativo pues está abierto a la ratificación por parte de los Estados parte. El Protocolo Facultativo del CEDAW es un recurso internacional de gran importancia para las mujeres pues permite la reparación en casos individuales y colectivos de las violaciones de los derechos básicos, que muchas veces las legislaciones nacionales no protegen. **En Colombia,** Gracias al trabajo organizado de diversas expresiones del Movimiento de Mujeres y a su insistente labor de cabildeo se promulga la **LEY 984 DE 2005,** que aprueba el «Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer», adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 6 de octubre de 1999. Expediente LAT-283. Sentencia C-322/06.o

- **CONVENCIÓN INTERAMERICANA (BELEM DO PARÁ) PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, DE 1995.** Esta Convención, junto con La Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), constituye el principal fundamento del derecho internacional e interamericano de la mujer. Esta Convención representa un desarrollo paralelo y complementario a la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Conferencia de Viena en 1993 sobre Derechos Humanos. Con la **Ley 248 de 1995** se aprueba en Colombia esta Convención.

- **DECLARACIÓN DEL MILENIO Y OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO** Al hablar de los derechos de las mujeres, de su promoción, ejercicio y defensa, no podemos dejar de revisar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la Declaración del Milenio que a partir del año 2000 son una prioridad para los Estados Parte de Naciones Unidas y rigen en gran medida las iniciativas, y políticas de los mismos. Aunque no se menciona en cada uno de los ODM la igualdad entre los hombres y mujeres, éste es asunto primordial a considerar en su alcance, no obstante que el Objetivo 3 lo aborde explícitamente.

Con el propósito de dar cumplimiento a la Declaración del Milenio y a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el gobierno colombiano formuló el 14 de marzo de 2005 el Documento **CONPES 91 «Metas y Estrategias de Colombia para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio- 2015»**[14], en el que señala las metas para Colombia en cada uno de los Objetivos Mundiales. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. ODM son:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre
2. Lograr la educación básica universal
3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud sexual y reproductiva
6. Combatir el VIH/SIDA, la Malaria y el Dengue.
7. Garantizar la sostenibilidad ambiental
8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

OTROS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE GRAN IMPORTANCIA SON:

- **LA RESOLUCION 1325 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD de las Naciones Unidas. 31 de octubre del 2000. «Consideraciones de género y derechos de la mujer en las misiones del Consejo de Seguridad»** Plantea la participación de la mujer en la construcción de la paz y de la democracia, y la inclusión de la perspectiva de género en todas las decisiones nacionales e internacionales relativas a la guerra y a la paz».

- **LA RESOLUCIÓN 52/86 del 2 de febrero de 1998** Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas sobre «Medidas de prevención del delito y de justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer».

[14] La Plataforma de Acción de Beijing es el documento mas completo producido por una conferencia de Naciones Unidas en relación a los derechos de las mujeres, ya que incorpora lo logrado en conferencias y tratados anteriores, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Declaración de Viena. También reafirma las definiciones de la Conferencia del Cairo de 1994.

- **EL ESTATUTO DE ROMA DE LA CORTE PENAL INTERNACIONAL** que fue incorporado a la legislación interna mediante **la LEY 742 de 2002**, contiene importantes parámetros para la protección de los derechos de las mujeres, con énfasis en sus derechos a la verdad, la justicia y la reparación, en el marco del conflicto interno que vive el país[15].

CUMBRES MUNDIALES SOBRE LA MUJER Y COMPROMISOS ADQUIRIDOS POR EL GOBIERNO COLOMBIANO EN LAS PLATAFORMAS DE ACCIÓN

Desde 1975 las Naciones Unidas han venido realizando conferencias mundiales para el adelanto de la mujer y la equidad entre los géneros; El Estado colombiano ha participado en estas conferencias y se ha adherido a sus Declaraciones y Plataformas de Acción, asumiendo no sólo una obligación internacional con los Estados Parte, sino también un compromiso con las mujeres colombianas de adelantar políticas, estrategias y acciones que atiendan estos mandatos.

Conferencia	Lugar	Año	Documento resultante	Logros principales
Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer	México	1975	«Declaración de México sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz»	Se decreta 1975 como Año Internacional de la Mujer. Se proclama por la Asamblea General el Decenio de las Naciones Unidas para la mujer 1976-1985
Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer	Copenhague	1980	«Plan de acción para la segunda mitad del decenio»	Se examinan los logros alcanzados a la fecha. Se enfatiza temas relativos al empleo, salud y educación.
Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer	Nairobi, Kenya	1985	«Estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000»	Se evalúan los logros del decenio. Se adoptan medidas concretas para superar los obstáculos para el adelanto de la mujer a nivel nacional regional e internacional para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y del ejercicio de sus derechos.

[15] José Manuel Cepeda. «Los derechos fundamentales en la Constitución del 91», citado en Rogelio Enrique Peña, Constitución Política de Colombia. Concordancias, Jurisprudencia, Doctrina, Comentarios. Bogotá, febrero 2007.

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer	Beijing, China	1995	«Declaración de Beijing» «Plataforma de acción mundial»[16]	Compromiso mundial de impulsar antes del término del siglo XX las estrategias acordadas en Nairobi en 1985 y a movilizar recursos para la realización de la plataforma.
Período extraordinario de la Asamblea General de Naciones Unidas titulado: «La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI. Beijing +5»	Nueva York.	2.000		Revisión de avances y dificultades para la equidad de género, y ratificación de los compromisos adquiridos por los Estados. Aprobación de nuevas acciones e iniciativas para el año 2000 y posteriores.
Seguimiento de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer y plena aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General	Nueva York.	2005	Declaración de Beijing + 10	Reafirma la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período ONU y destaca que su aplicación es parte integrante de la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y resultados de los Cumbres y compromisos asumidos en la Cumbre Mundial 2005.
Cumbre sobre Medio Ambiente y Desarrollo	Río de Janeiro	1992	Se reconoce el papel fundamental de las mujeres en la conservación y gestión del medio ambiente.	
Conferencia Mundial de Derechos Humanos	Viena	1993	Se reconoce que los derechos de las mujeres y de las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales y que la violencia contra las mujeres y las niñas constituye una grave violación de los derechos humanos.	
Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo	Cairo	1994	Reconoce que los derechos reproductivos son derechos humanos yt que la violencia de género es un obstáculo para la salud reproductiva y sexual de las mujeres, la educación y el desarrollo.	
Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social	Copenhague	1995	Compromiso de lograr la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres y reconocer y aumentar la participación y función directiva de la mujer en la vida política, civil, económica y cultural.	

[16] Ley 257 DE 2008. **Artículo 7°. *Derechos de las Mujeres.*** Además de otros derechos reconocidos en la ley o en tratados y convenios internacionales debidamente ratificados, son derechos de las mujeres los acá mencionados...

DERECHOS DE LAS MUJERES EN COLOMBIA

Normas marco

CONSTITUCIÓN DE 1991. 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 a favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".

Este artículo[17] consta de 6 elementos que recogen los más sólidos principios de la doctrina democrática a saber:

El principio general de la igualdad, reúne tres conceptos distintos pero complementarios de la misma: La igualdad ante la Ley; La protección igual por parte de las autoridades; La igualdad de trato. El segundo elemento prohíbe que se discrimine, se otorguen privilegios, se niegue el acceso a un beneficio, o se restrinja el ejercicio de un derecho a un determinado individuo o grupo de personas de manera arbitraria o injustificada por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica o de otros criterios que también envuelven un prejuicio dañino para un grupo de personas.

El tercer elemento establece que la obligación del Estado no es solo abstenerse de no discriminar, sino que implica también una obligación de promover una igualdad real y efectiva. El cuarto y quinto elementos ordenan al Estado para que adelante medidas a favor de grupos discriminados o marginados, y proteja a personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta, (acciones afirmativas) de manera que ese tratamiento especial ayude a remediar la situación desventajosa que existe. En su sexto elemento la norma establece que el Estado sancionará los abusos y maltratos que se cometan contra las personas en la situación mencionada en el aparte anterior

[17] José Manuel Cepeda. «Los derechos fundamentales en la Constitución del 91», citado en Rogelio Enrique Peña, Constitución Política de Colombia. Concordancias, Jurisprudencia, Doctrina, Comentarios. Bogotá, febrero 2007.

CONSTITUCIÓN DE 1991. 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».

CONSTITUCIÓN DE 1991. 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 de 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 de matrimonio, la edad y la capacidad para contraerlo, los derechos y deberes 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»

Es la primera vez en nuestra historia que en la Carta Fundamental (con este artículo) se habla de la responsabilidad del Estado y de la sociedad frente a la organización y la protección de la familia.

Este artículo ha tenido su desarrollo legal en las leyes 25 de 1992(Divorcio y cesación de los efectos civiles del matrimonio católico), 82 de 1993 (Mujer cabeza de familia, normas de protección), y 294 de 1996 sobre las sanciones a la violencia intrafamiliar.

CONSTITUCIÓN DE 1991. ARTÍCULO 40

«Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer este 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 iniciativas en las corporaciones públicas.
6. Interponer acciones 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 cuales 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.

Con la **Ley 581 del 2000 o Ley de Cuotas**, se reglamenta lo relacionado con el último inciso de este artículo.

MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA EL ADELANTO DE LA MUJER EN COLOMBIA

El gobierno colombiano desde la década de los 80 ha creado diferentes mecanismos institucionales y ha promulgado varias políticas para las mujeres, con el apoyo de equipo s técnicos de alto nivel que han contado a su vez con la asesoría técnica y financiera de la Cooperación Internacional. Ellos son:

- 1990: Se crea la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia. (Decreto Presidencial 1878).
- 1995: Se crea la Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres. (Ley 188).
- 1999: Se convierte la Dirección en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (Decreto 1182).
- 2.003: Se asignan nuevas funciones a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (Decreto 519).

POLÍTICAS PARA LAS MUJERES Y PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN COLOMBIA

- 1984. Política para la mujer campesina. CONPES 2109. Ministerio de Agricultura.
- 1992. Política integral para las mujeres colombianas. CONPES 2626. Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia.
- 1992. Política Salud para las mujeres, mujeres para la salud. Resolución 1531 de 1992, Ministerio de Salud.
- 1993. Política para el Desarrollo de la Mujer Rural. CONPES Social, Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia.
- 1994. Política de Equidad y participación para la mujer. (EPAM). CONPES 2726, Departamento Nacional de Planeación DNP.
- 1997. Avances y Ajustes de la de la Política de Equidad y participación para la mujer, EPAM. CONPES 2941, DNP.
- 2003. Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva. Ministerio de Protección Social.
- 2003. Política Nacional Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.
- 2006-2010 "Mujeres Constructoras de Paz y desarrollo en cumplimiento de los mandatos consignados en el Plan Nacional del Desarrollo 2003-2006.

EL OBSERVATORIO DE ASUNTOS DE GÉNERO

La Ley 1009 de 2006 "Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género", (OAG) se constituye en una ley marco de gran importancia en nuestro país por cuanto tiene por objeto "identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en Colombia".

Es de carácter obligatorio el conocimiento de esta norma por parte de las autoridades y de las entidades del orden nacional, departamental, municipal y distrital pues éstas deberán suministrar al OAG, la información secundaria desagregada por sexo, edad, condición socioeconómica, ubicación territorial (rural/urbano) y etnia; y, la información cuantitativa y cualitativa relacionada con las políticas, los programas, los planes, los proyectos, las normas y la jurisprudencia que se relacionen con la entidad. Las mujeres debemos también apropiarnos de este importante instrumento y exigir a quien corresponda su cumplimiento.

Derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación

EN COLOMBIA,

Aunque existen diversas leyes que se han formulado para la igualdad de oportunidades para las mujeres y la no discriminación, destaco de estas algunas de las más relevantes:

- Artículo 13, 40, 42 y 43 Constitución nacional (Leyes marco)
- Ley 051 de 1981 (aprobatoria del CEDAW) Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Decreto 1398 de 1990 que reglamenta la ley 051 de 1981.
- Ley 984 del 2005 aprobatoria del Protocolo Facultativo del CEDAW
- Decreto 2820 de 1974, otorgó iguales derechos a las mujeres y hombres precisando las obligaciones matrimoniales de guardarse fe, socorrerse y ayudarse mutuamente en todas las circunstancias de la vida. Ratifica la sociedad conyugal, y exige la fidelidad a los hombres, exigida antes sólo a las mujeres.

La ley 823 de 2003 por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, es una de las leyes mas importantes que existen en Colombia, pues señala medidas a emprender a nivel de políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad y la no discriminación de las mujeres en todos los ámbitos sociales. Aunque es poco conocida por las mujeres y por los servidores/as públicos, su conocimiento y difusión reviste gran importancia en cuanto permite orientar el ejercicio gubernamental a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en cuanto es una herramienta para la promoción y la defensa de los derechos de las mujeres.

LEY 823 DE 2003 (julio 10)
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 1° 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 nacional 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°. 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 igual. 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, y 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

Dada en Bogotá, D. C., a 10 de julio de 2003.

Derecho a una vida digna y libre de violencias

«Derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal»[18].

[1] Ley 257 DE 2008. **Artículo 7°. *Derechos de las Mujeres.*** Además de otros derechos reconocidos en la ley o en tratados y convenios internacionales debidamente ratificados, son derechos de las mujeres los acá mencionados...

El 17 de Diciembre de 1999, por medio de la Resolución 54/ 134, la Asamblea General de las Naciones Unidas- ONU- declaró el 25 de noviembre como **DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER** con el fin de que desde todos los gobiernos y las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales se emprendan acciones que eliminen estas situaciones. El Estado Colombiano ha emprendido diversas medidas legislativas para hacerle frente a la violencia contra las mujeres. Entre las normas más importantes se encuentran:

- **LEY 248 DE 1995**: Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer[19]
- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA. ARTÍCULO 42. INCISO 5**: ...» Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la Ley....»(Ley marco)
- **LEY 294 DE 1996.** «Normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar». Por la cual se desarrolla el art. 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar». Fecha: Julio 16 de 1996.

Los principios de la ley son: la prevalencia de los derechos fundamentales, el reconocimiento de que la familia es la institución básica de la sociedad, la igualdad de derechos y oportunidades del hombre y la mujer y el interés superior del menor. Esta ley contempla como elementos constitutivos de la violencia intrafamiliar la física, la sexual y la psicológica y estableció la posibilidad de solicitar medidas de protección a favor de las víctimas ante los jueces de familia o civiles. Esta Ley en el artículo 25 crea como nuevo hecho punible el de la «violencia sexual entre los cónyuges»

- **LEY 360** DE **1997** «Por medio de la cual se modifican algunas normas del título XI del Libro II del Decreto- Ley 100 de 1980 (anterior Código Penal), relativo a los delitos contra la libertad y el pudor sexuales, y se adiciona el artículo 417 del Decreto 2700 de 1991» (Código de Procedimiento Penal) y se dictan otras disposiciones.

[19] Ver texto completo de la ley en el aparte de instrumentos internacionales.

La violación y el abuso sexual a partir de la reforma que introduce esta ley se denominan «Delitos contras la libertad Sexual y la Dignidad Humana» Esta Ley aumenta las penas para delitos sexuales y consagra como agravantes el hecho de que la conducta se cause sobre el cónyuge, conviviente o con quien se haya procreado un hijo.

- **LEY 575 DE 2000** por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996 al trasladar la competencia en materia de violencia intrafamiliar de los jueces de familia a las Comisarías de Familia, y a falta de éstas, al Inspector de Policía; se le otorga asistencia a las víctimas del maltrato, se consagran delitos contra la armonía y la unidad familiar, la competencia jurisdiccional para dictar medidas de protección a favor de las víctimas de violencia intrafamiliar. (Maltrato físico, psíquico o sexual)

- **LEY 599 DEL 2000. CÓDIGO PENAL.** A través de esta norma la legislación colombiana se ha actualizado para hacer frente a aquellas conductas que afectan en mayor medida a la mujer. Esta Ley modifica la Ley 294 al incluir en la tipificación de la violencia intrafamiliar la expresión «siempre que la conducta no constituya delito sancionado con pena mayor» y aumentó el máximo de la pena a tres años.

- **LA LEY 600 DEL 2000**- Código de Procedimiento Penal- incluyó la violencia intrafamiliar como uno de los delitos que requieren querella de parte, lo que implica la posibilidad de conciliación.

- **DECRETO LEY 652 DE 2001.** Este Decreto reglamenta la Ley 294 de 1996, reformada parcialmente por la ley 575 de 2000 y establece criterios y procedimientos para solicitar y determinar medidas de protección y adelantar conciliaciones.

- **LEY 679 DEL 2001**. Consagra disposiciones tendientes a prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.

- **LEY 747 DE 2002.** Hace reformas y adiciones a la ley 599 de 2000. Crea el tipo penal de Trata de personas.

- **LEY 882 DE 2004. LEY DE OJOS MORADOS.** La ley tiene en lo

básico, un solo artículo: «El que maltrate física o sicológicamente a cualquier miembro de su núcleo familiar incurrirá, siempre que la conducta no constituya un delito sancionado con pena mayor, en prisión de uno a tres años». Y añade que la pena se aumentará «de la mitad a las tres cuartas partes» cuando el maltrato sea sobre un menor, una mujer o un anciano. Esta Ley excluye la violencia sexual como elemento constitutivo de la violencia intrafamiliar.

- **LEY 1146 DE 2007** (Julio 10) Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

> **Artículo 1°.** *Objeto.* La presente ley tiene por objeto la prevención de la violencia sexual y la atención integral de los niños, niñas y adolescentes víctimas de abuso sexual.
>
> **Artículo 2°.** *Definición.* Para efectos de la presente ley se entiende por violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes, todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre un niño, niña o adolescente, utilizando la fuerza o cualquier forma de coerción física, psicológica o emocional, aprovechando las condiciones de indefensión, de desigualdad y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor.

Recientemente en Colombia la bancada de mujeres del Congreso de la República en alianza con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y expresiones organizadas del Movimiento de mujeres, promovieron la aprobación y promulgación de la **LEY 1257 de 4 de diciembre de 2008.** Con esta Ley se introducen importantes modificaciones a leyes anteriores sobre violencia contra las mujeres, se enriquecen concepciones antes planteadas y se tipifica el acoso sexual como delito, entre otras cosas. Es de gran importancia que las mujeres nos apropiemos de esta Ley y la divulguemos.

LEY 1257 DE 2008

DICIEMBRE 4 DE 2008

Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los ***Códigos Penal, de Procedimiento Penal*** *, la* ***Ley 294 de 1996*** *y se dictan otras disposiciones*

EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA:

CAPITULO I
Disposiciones generales

Artículo 1°. ***Objeto de la ley.*** La presente ley tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

Artículo 2°. ***Definición de violencia contra la mujer.*** Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

Artículo 3°. ***Concepto de daño contra la mujer.*** Para interpretar esta ley, se establecen las siguientes definiciones de daño:

Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

b. Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

c. Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

d. Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Artículo 4. ***Criterios de Interpretación.*** Los principios contenidos en la Constitución Política, y en los Tratados o Convenios Internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, en especial la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación

contra la mujer y la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, las demás leyes, la jurisprudencia referente a la materia, servirán de guía para su interpretación y aplicación.

Artículo 5°. *Garantías mínimas.* La enunciación de los derechos y garantías contenidos en el ordenamiento jurídico, no debe entenderse como negación de otros que siendo inherentes a las mujeres no figuren expresamente en él.

CAPITULO II
Principios

Artículo 6°. *Principios.* La interpretación y aplicación de esta ley se hará de conformidad con los siguientes principios:

1. Igualdad real y efectiva. Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.

2. Derechos humanos. Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.

3. Principio de Corresponsabilidad. La sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres.

4. Integralidad. La atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización.

5. Autonomía. El Estado reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.

6. Coordinación. Todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral.

7. No Discriminación. Todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia. Orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta ley a través una previsión de estándares mínimos en todo el territorio nacional.

8. Atención Diferenciada. El Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, de tal manera que se asegure su acceso efectivo a los derechos consagrados en la presente ley.

CAPITULO III
Derechos

Artículo 7°. *Derechos de las Mujeres.* Además de otros derechos reconocidos en la ley o en tratados y convenios internacionales debidamente ratificados, las mujeres tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal.

Artículo 8°. *Derechos de las víctimas de Violencia.* Toda víctima de alguna de las formas de violencia previstas en la presente ley, además de los contemplados en el artículo *11* de la ***Ley 906 de 2004*** y el artículo *15* de la ***Ley 360 de 1997***, tiene derecho a:

a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la

autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia. Corresponde al Estado garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio a través de la defensoría pública) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes) Dar su consentimiento informado para los exámenes medico-Ilegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de victimas de violencia. e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo

CAPITULO IV
Medidas de sensibilización y prevención

Artículo 9°. *Medidas de sensibilización y prevención.* Todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social.

El Gobierno Nacional:

1. Formulará, aplicará, actualizará estrategias, planes y programas Nacionales integrales para la prevención y la erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer.

2. Ejecutará programas de formación para los servidores públicos que garanticen la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres víctimas de la violencia, con especial énfasis en los operadores/as de justicia, el personal de salud y las autoridades de policía.

3. Implementará en los ámbitos mencionados las recomendaciones de los organismos internacionales, en materia de Derechos Humanos de las mujeres.

4. Desarrollará planes de prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres.

5. Implementará medidas para fomentar la sanción social y la denuncia de las prácticas discriminatorias y la violencia contra las mujeres.

6. Fortalecerá la presencia de las instituciones encargadas de prevención, protección y atención de mujeres víctimas de violencia en las zonas geográficas en las que su vida e integridad corran especial

peligro en virtud de situaciones de conflicto por acciones violentas de actores armados.

7. Desarrollará programas de prevención, protección y atención para las mujeres en situación de desplazamiento frente a los actos de violencia en su contra.

8. Adoptar medidas para investigar o sancionar a los miembros de la policía, las fuerzas armadas, las fuerzas de seguridad y otras fuerzas que realicen actos de violencia contra las niñas y las mujeres, que se encuentren en situaciones de conflicto, por la presencia de actores armados. 9. Las entidades responsables en el marco de la presente ley aportarán la información referente a violencia de genero al sistema de información que determine el Ministerio de Protección Social y a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, a través del Observatorio de Asuntos de Género, para las labores de información, monitoreo y seguimiento.

Departamentos y Municipios

1. El tema de violencia contra las mujeres será incluido en la agenda de los Consejos para la Política Social.

2. Los planes de desarrollo municipal y departamental incluirán un capítulo de prevención y atención para las mujeres víctimas de la violencia.

Artículo 10°. *Comunicaciones.* El Ministerio de Comunicaciones elaborará programas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas, a garantizar el respeto a la dignidad de la mujer y a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, evitando toda discriminación contra ellas.

Artículo 11. *Medidas Educativas.* El Ministerio de Educación, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

1. Velar para que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos.

2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres.

3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.

4. Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas.

Artículo 12. *Medidas en el ámbito laboral.* El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.

2. Reglamentará el Plan Obligatorio de Salud para que incluya las actividades de atención a las víctimas que corresponda en aplicación de la presente ley, y en particular aquellas definidas en los literales a., b. y c. del artículo 19 de la misma.

3. Contemplará en los planes nacionales y territoriales de salud un apartado de prevención e intervención integral en violencia contra las mujeres.

4. Promoverá el respeto a las decisiones de las mujeres sobre el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.

Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:

1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.

2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la

mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.

3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo.

Artículo 13. ***Medidas en el ámbito de la salud.*** El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

1. Elaborará o actualizará los protocolos y guías de actuación de las instituciones de salud y de su personal ante los casos de violencia contra las mujeres. En el marco de la presente ley, para la elaboración de los protocolos el Ministerio tendrá especial cuidado en la atención y protección de las víctimas.

2. Reglamentará el Plan Obligatorio de Salud para que incluya las actividades de atención a las víctimas que corresponda en aplicación de la presente ley, y en particular aquellas definidas en los literales a., b. y c. del artículo 19 de la misma

3. Contemplará en los planes nacionales y territoriales de salud un apartado de prevención e intervención integral en violencia contra las mujeres.

4. Promoverá el respeto a las decisiones de las mujeres sobre el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos. Parágrafo. El Plan Nacional de Salud definirá acciones y asignará recursos para prevenir la violencia contra las mujeres como un componente de las acciones de salud pública. Todos los planes y programas de salud pública en el nivel territorial contemplarán acciones en el mismo sentido.

Artículo 14. ***Deberes de la familia.*** La familia tendrá el deber de promover los derechos de las mujeres en todas sus etapas vitales reconocidos, consagrados en esta ley y así mismo la eliminación de todas las formas de violencia y desigualdad contra la mujer.

Son deberes de la familia para estos efectos:

1. Prevenir cualquier acto que amenace o vulnere los derechos de las mujeres señalados en esta ley.

2. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique maltrato físico, sexual, psicológico o patrimonial contra las mujeres.

3. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique discriminación contra las mujeres.

4. Participar en los espacios democráticos de discusión, diseño, formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos de interés para la eliminación de la discriminación y la violencia contra las mujeres.

5. Promover la participación y el respeto de las mujeres en las decisiones relacionadas con el entorno familiar.

6. Respetar y promover el ejercicio de la autonomía de las mujeres.

7. Respetar y promover el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

8. Respetar las manifestaciones culturales, religiosas, políticas y sexuales de las mujeres.

9. Proporcionarle a las mujeres discapacitadas un trato digno e igualitario con todos los miembros de la familia y generar condiciones de equidad, de oportunidades y autonomía para que puedan ejercer sus derechos. Habilitar espacios adecuados y garantizarles su participación en los asuntos relacionados con su entorno familiar y social.

10. Realizar todas las acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres y eliminar la violencia y discriminación en su contra en el entorno de la familia.

Parágrafo. En los pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y los demás grupos étnicos las obligaciones de la familia se establecerán de acuerdo con sus tradiciones y culturas, siempre que no sean contrarias a la Constitución Política y a los instrumentos internacionales de Derechos Humanos.

Artículo 15. ***Obligaciones de la Sociedad.*** En cumplimiento del principio de corresponsabilidad las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres. Para estos efectos deberán:

1. Conocer, respetar y promover los derechos de las mujeres reconocidos señalados en esta ley.

2. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique maltrato físico, sexual, psicológico o patrimonial contra las mujeres.

3. Abstenerse de realizar todo acto o conducta que implique discriminación contra las mujeres.

4. Denunciar las violaciones de los derechos de las mujeres y la violencia y discriminación en su contra.

5. Participar activamente en la formulación, gestión, cumplimiento, evaluación y control de las políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra.

6. Colaborar con las autoridades en la aplicación de las disposiciones de la presente ley y en la ejecución de las políticas que promuevan los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra.

7. Realizar todas las acciones que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres y eliminar la violencia y discriminación en su contra.

CAPITULO V
Medidas de protección

Artículo 16. El artículo *4°* de la ***Ley 294 de 1996***, modificado por el artículo 10 de la ***Ley 575 de 2000*** quedará así:

«Artículo 4°. Toda persona que dentro de su contexto familiar sea víctima de daño físico, psíquico o daño a su integridad sexual, amenaza, agravio, ofensa o cualquier otra forma de agresión por parte de otro miembro del grupo familiar, podrá pedir, sin perjuicio de las denuncias penales a que hubiere lugar, al comisario de familia del lugar donde ocurrieren los hechos y a falta de este al Juez Civil Municipal o Promiscuo Municipal, una medida de protección inmediata que ponga fin a la violencia, maltrato o agresión o evite que esta se realice cuando fuere inminente. Cuando en el domicilio de la persona agredida hubiere más de un despacho judicial competente para conocer de esta acción, la petición se someterá en forma inmediata a reparto.

Parágrafo. En los casos de violencia intrafamiliar en las comunidades indígenas, el competente para conocer de estos casos es la respectiva autoridad indígena, en desarrollo de la jurisdicción especial prevista por la Constitución Nacional en el artículo *24611*.

Artículo 17. El artículo *5°* de la ***Ley 294 de 1996***, modificado por el artículo 2° de la ***Ley 575 de 2000*** quedará así:

«Artículo 5°. ***Medidas de protección en casos de violencia intrafamiliar.*** Si la autoridad competente determina que el solicitante o un miembro de un grupo familiar ha sido víctima de violencia, emitirá mediante providencia motivada una medida definitiva de protección, en la cual ordenará al agresor abstenerse de realizar la conducta objeto de la queja, o cualquier otra similar contra la persona ofendida u otro miembro del grupo familiar. El funcionario podrá imponer, además, según el caso, las siguientes medidas, sin perjuicio de las establecidas en el artículo 18 de la presente ley: a) Ordenar al agresor el desalojo de la casa de habitación que comparte con la víctima, cuando su presencia constituye una amenaza para la vida, la integridad física o la salud de cualquiera de los miembros de la familia; b) Ordenar al agresor abstenerse

de penetrar en cualquier lugar donde se encuentre la víctima, cuando a juicio del funcionario dicha limitación resulte necesaria para prevenir que aquel perturbe, intimidé, amenace o de cualquier otra forma interfiera con la víctima o con los menores, cuya custodia provisional le haya sido adjudicada. c) Prohibir al agresor esconder o trasladar de la residencia a los niños, niñas y personas discapacitadas en situación de indefensión miembros del grupo familiar, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar; d) Obligación de acudir a un tratamiento reeducativo y terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca tales servicios, a costa del agresor. e) Si fuere necesario, se ordenará al agresor el pago de los gastos de orientación y asesoría jurídica, médica, psicológica y psíquica que requiera la víctima; f) Cuando la violencia o maltrato revista gravedad y se tema su repetición la autoridad competente ordenará una protección temporal especial de la víctima por parte de las autoridades de policía, tanto en su domicilio como en su lugar de trabajo, si lo tuviere; g) Ordenar a la autoridad de policía, previa solicitud de la víctima el acompañamiento a esta para su reingreso al lugar de domicilio cuando ella se haya visto en la obligación de salir para proteger su seguridad; h) Decidir provisionalmente el régimen de visitas, la guarda y custodia de los hijos e hijas si los hubiere, sin perjuicio de la competencia en materia civil de otras autoridades, quienes podrán ratificar esta medida o modificarla; i) Suspender al agresor la tenencia, porte y uso de armas, en caso de que estas sean indispensables para el ejercicio de su profesión u oficio, la suspensión deberá ser motivada; j) Decidir provisionalmente quién tendrá a su cargo las pensiones alimentarias, sin perjuicio de la competencia en materia civil de otras autoridades quienes podrán ratificar esta medida o modificarla; k) Decidir provisionalmente el uso y disfrute de la vivienda familiar, sin perjuicio de la competencia en materia civil de otras autoridades quienes podrán ratificar esta medida o modificarla l) Prohibir, al agresor la realización de cualquier acto de enajenación o gravamen de bienes de su propiedad sujetos a registro, si tuviere sociedad conyugal o patrimonial vigente. Para este efecto, oficiará a las autoridades competentes. Esta medida será decretada por Autoridad Judicial; m) Ordenar al agresor la devolución inmediata de los objetos de uso personal, documentos de identidad y cualquier otro documento u objeto de propiedad o custodia de la víctima; n) Cualquiera otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la presente ley.

Parágrafo 1°. En los procesos de divorcio o de separación de cuerpos por causal de maltrato, el juez podrá decretar cualquiera de las medidas de protección consagradas en este artículo.

Parágrafo 2°. Estas mismas medidas podrán ser dictadas en forma provisional e inmediata por la autoridad judicial que conozca de los delitos que tengan origen en actos de violencia intrafamiliar.

Parágrafo 3°. La autoridad competente deberá remitir todos los casos de violencia intrafamiliar a la Fiscalía General de la Nación para efectos de la investigación del delito de violencia intrafamiliar y posibles delitos conexos».

Artículo 18. ***Medidas de protección en casos de violencia en ámbitos diferentes al familiar.*** Las mujeres víctimas de cualquiera de las modalidades de violencia contempladas en la presente ley, además de las contempladas en el artículo 5° de la ***Ley 294 de 1996*** y sin perjuicio de los procesos judiciales a que haya lugar, tendrán derecho a la protección mediata de sus derechos, mediante medidas especiales y expeditas, entre las que se encuentran las siguientes: a) Remitir a la víctima y a sus hijas e hijos a un sitio donde encuentren la guarda de su vida, dignidad, e integridad y la de su grupo familiar. C.) Ordenar el traslado de la institución carcelaria o

penitenciaria para las mujeres privadas de la libertad; d) Cualquiera otra medida necesaria para el cumplimiento de los propósitos de la presente ley.

CAPITULO VI
Medidas de atención

Artículo 19. Las medidas de atención previstas en esta ley y las que implementen el Gobierno Nacional y las entidades territoriales, buscarán evitar que la atención que reciban la víctima y el agresor sea proporcionada por la misma persona y en el mismo lugar. En las medidas de atención se tendrán en cuenta las mujeres en situación especial de riesgo. a. Garantizar la habitación y alimentación de la víctima a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Las Empresas Promotoras de Salud y las Administradores de Régimen Subsidiado, prestarán servicios de habitación y alimentación en las instituciones prestadoras de servicios de salud, o contratarán servicios de hotelería para tales fines; en todos los casos se incluirá el servicio de transporte de las víctimas, de sus hijos e hijas. Adicionalmente, contarán con sistemas de referencia y contrarreferencia para la atención de las víctimas, siempre garantizando la guarda de su vida, dignidad, e integridad. b. Cuando la víctima decida no permanecer en los servicios hoteleros disponibles, o estos no hayan sido contratados, se asignará un subsidio monetario mensual para la habitación y alimentación de la víctima, sus hijos es hija, siempre y cuando se verifique que el mismo será utilizado para sufragar estos gastos en un lugar diferente a que habite el agresor. Así mismo este subsidio estará condicionado a la asistencia a citas médicas, sicológicas o siquiátricas que requiera la víctima. En el régimen contributivo éste subsidio será equivalente al monto de la cotización que haga la víctima al Sistema General de Seguridad Social en Salud, y para el régimen subsidiado será equivalente a un salario mínimo mensual vigente. c. Las Empresas Promotoras de Salud y las Administradoras de Régimen Subsidiado serán las encargadas de la prestación de servicios de asistencia médica, sicológica y siquiátrica a las mujeres víctimas de violencia, a sus hijos e hijas.

Parágrafo 1°. La aplicación de las medidas definidas en los literales a. y b. será hasta por seis meses, prorrogables hasta por seis meses más siempre y cuando la situación lo amerite.

Parágrafo 2°. La aplicación de éstas medidas se hará con cargo al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Parágrafo 3° La ubicación de las víctimas será reservada para garantizar su protección y seguridad, y las de sus hijas es hijas.

Artículo 20. ***Información.*** Los municipios y distritos suministrarán información y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia adecuada a su situación personal, sobre los servicios disponibles, las entidades encargadas de la prestación de dichos servicios, los procedimientos legales pertinentes y las medidas de reparación existentes. Las líneas de atención existentes en los municipios y los distritos informarán de manera inmediata, precisa y completa a la comunidad y a la víctima de alguna de las formas de violencia, los mecanismos de protección y atención a la misma. Se garantizará a través de los medios necesarios que las mujeres victimas de violencia con discapacidad, que no sepan leer o escribir, o aquellas que hablen una lengua distinta al español, tengan acceso integral y adecuado a la información sobre los derechos y recursos existentes.

Artículo 21. ***Acreditación de las situaciones de violencia.*** Las situaciones de violencia que dan lugar a la atención de las mujeres sus hijos e hijas, se acreditarán con la medida de protección expedida por la autoridad competente, sin que puedan exigirse requisitos adicionales.

Artículo 22. ***Estabilización de las víctimas.*** Para la estabilización de las víctimas, la autoridad competente podrá: a. Solicitar el acceso preferencial de la víctima a cursos de educación técnica o superior, incluyendo los programas de subsidios de alimentación, matrícula, hospedaje, transporte, entre otros. b. Ordenar a los padres de la víctima el reingreso al sistema educativo, si esta es menor de edad. c. Ordenar el acceso de la víctima a actividades extracurriculares, o de uso del tiempo libre, si esta es menor de edad. d. Ordenar el acceso de la víctima a seminternados, externados, o intervenciones de apoyo, si esta es menor de edad.

Artículo 23. Los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, desde que exista la relación laboral, y hasta por un periodo de tres años.

CAPITULO VII
De las sanciones

Artículo 24. Adiciónense al artículo *43* de la ***Ley 599 de 2000*** los siguientes numerales:

10. La prohibición de aproximarse a la víctima y/o a integrantes de su grupo familiar.

11. La prohibición de comunicarse con la víctima y/o con integrantes de su grupo familiar.

Parágrafo. Para efectos de este artículo integran el grupo familiar:

1. Los cónyuges o compañeros permanentes;

2. El padre y la madre de familia, aunque no convivan en un mismo lugar;

3. Los ascendientes o descendientes de los anteriores y los hijos adoptivos;

4. Todas las demás personas que de manera permanente se hallaren integrados a la unidad doméstica. Para los efectos previstos en este artículo, la afinidad será derivada de cualquier forma de matrimonio, unión libre.

Artículo 25. Adiciónese al artículo *51* de la ***Ley 599 de 2000*** el siguiente inciso: La prohibición de acercarse a la víctima y/o a integrantes de su grupo familiar y la de comunicarse con ellos, en el caso de delitos relacionados con violencia intrafamiliar, estará vigente durante el tiempo de la pena principal y hasta doce (12) meses más.

Artículo 26. Modifíquese el numeral 1 y adiciónese el numeral 11 al artículo *104* de la ***Ley 599 de 2000*** así:

1. En los cónyuges o compañeros permanentes; en el padre y la madre de familia, aunque no convivan en un mismo hogar, en los ascendientes o descendientes de los anteriores y los hijos adoptivos; y en todas las demás personas que de manera permanente se hallare integrada a la unidad doméstica.

11. Si se cometiere contra una mujer por el hecho de ser mujer.

Artículo 27. Adiciónese al artículo *135* de la ***Ley 599 de 2000***, el siguiente 'inciso: La pena prevista en este artículo se aumentará de la tercera parte a la mitad cuando se cometiere contra una mujer por el hecho de ser mujer.

Artículo 28. El numeral 4 del artículo *170* de la ***Ley 599 de 2000*** quedará así: «4. Si se ejecuta la conducta respecto de pariente hasta cuarto grado de consanguinidad, cuarto de afinidad o primero civil, sobre cónyuge o compañera o compañero permanente, o contra cualquier persona que de manera permanente se hallare integrada a la unidad doméstica, o aprovechando la confianza depositada por la víctima en el autor o en alguno o algunos de los partícipes. Para los efectos previstos en este artículo, la afinidad será derivada de cualquier forma de matrimonio o de unión libre.

Artículo 29. Adiciónese al Capítulo Segundo del *Título IV* del libro Segundo de la *Ley 599 de 2000*, el siguiente artículo:

«**Artículo 210 A.** ***Acoso sexual.*** El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años».

Artículo 30. Modifíquese el numeral 5 y adiciónense los numerales 7 y 8 al artículo *211* de la *Ley 599 de 2000* así: «5. La conducta se realizare sobre pariente hasta cuarto grado de consanguinidad, cuarto de afinidad o primero civil, sobre cónyuge o compañera o compañero permanente, o contra cualquier persona que de manera permanente se hallare integrada a la unidad doméstica, o aprovechando la confianza depositada por la víctima en el autor o en alguno o algunos de los partícipes. Para los efectos previstos en este artículo, la afinidad será derivada de cualquier forma de matrimonio o de unión libre. 7. Si se cometiere sobre personas en situación de vulnerabilidad en razón de su edad, etnia, discapacidad física, psíquica o sensorial, ocupación u oficio. 8. Si el hecho se cometiere con la intención de generar control social, temor u obediencia en la comunidad».

Artículo 31. Modifíquese el numeral 3 y adiciónese el numeral 4 al artículo *216* de la *Ley 599 de 2000* así: «3. Se realizare respecto de pariente hasta cuarto grado de consanguinidad, cuarto de afinidad o primero civil, sobre cónyuge o compañera o compañero permanente, o contra cualquier persona que de manera permanente se hallare integrada a la unidad doméstica, o aprovechando la confianza depositada por la víctima en el autor o en alguno o algunos de los partícipes. Para los efectos previstos en este artículo, la afinidad será derivada de cualquier forma de matrimonio o de unión libre. 4. Se cometiere sobre personas en situación de vulnerabilidad en razón de su edad, etnia, discapacidad física, psíquica o sensorial, ocupación u oficio».

Artículo 32. Adiciónese un parágrafo al articulo *230* de la *Ley 599 de 2000* así: «Parágrafo. Para efectos de lo establecido en el presente artículo se entenderá que el grupo familiar compren je los cónyuges o compañeros permanentes; el padre y la madre de familia, aunque no convivan en un mismo lugar; los ascendientes o descendientes de los anteriores y los hijos adoptivos; todas las demás personas que de manera permanente se hallaren integrados a la unidad doméstica. La afinidad será derivada de cualquier forma de matrimonio, unión libre.

Artículo 33. Adiciónese el siguiente parágrafo al artículo *149* de la *Ley 906 de 2004*: **Parágrafo.** En las actuaciones procesales, relativas a los delitos contra la libertad y formación sexual y de violencia sexual, el juez podrá a solicitud de cualquiera de los intervinientes en el proceso, disponer la .»Realización de audiencias cerradas al público. La negación de esta solicitud se hará mediante providencia motivada. Cuando cualquiera de los intervinientes en el proceso lo solicite, la autoridad competente podrá determinar la reserva de identidad respecto de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia».

Artículo 34. Las medidas de protección previstas en esta ley y los agravantes de las conductas penales se aplicarán también a quienes cohabiten o hayan cohabitado.

CAPITULO VIII
Disposiciones finales

Artículo 35. ***Seguimiento.*** La Consejería para la Equidad de la Mujer en coordinación con la Procuraduría General de la Nación y la *Defensoría* del Pueblo crearán el comité de seguimiento a la implementación y cumplimiento de esta ley que deberá contar con la participación de organizaciones de mujeres. La Consejería presentará un informe anual al Congreso de la República sobre la situación de violencia contra las mujeres, sus manifestaciones, magnitud, avances y retrocesos, consecuencias e impacto.

Artículo 36. La norma posterior que restrinja el ámbito de protección de esta ley o limite los derechos y las medidas de protección o, en general, implique desmejora o retroceso en la protección de los derechos de las mujeres o en la eliminación de la violencia y discriminación en su contra, deberá señalar de manera explícita las razones por las cuales se justifica la restricción, limitación, desmejora o retroceso. Cuando se trate de leyes esta se realizará en la exposición de motivos.

Artículo 37. Para efectos de excepciones o derogaciones, no se entenderá que esta ley resulta contrariada por normas posteriores sobre la materia, sino cuando estas identifiquen de modo preciso la norma de esta ley objeto de excepción, modificación o derogatoria.

Artículo 38. Los Gobiernos Nacional, departamentales, distritales y municipales, tendrán la obligación de divulgar ampliamente y en forma didáctica en todos los niveles de la población colombiana, y en detalle, las disposiciones contenidas en la presente ley.

Artículo 39. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

EL PRESIDENTE DEL H. SENADO DE LA REPUBLICA
Hernán Francisco Andrade Serrano
EL SECRETARIO GENERAL DEL H. SENADO DE LA REPUBLICA
Emilio Otero Dejad
EL PRESIDENTE DE LA H. CÁMARA DE REPRESENTANTES
Germán Varón Cetrino
EL SECRETARIO GENERAL DE LA H. CÁMARA DE REPRESENTANTES
Jesús Alfonso Rodríguez Camargo
REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá, D.C..., a los 4 DIC 2008

Fabio Valencia Cossío
EL MINISTRO DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA,

Diego Palacio Betancourt
EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,

EL AUTO 092

Referencia: Protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, en el marco de la superación del estado de cosas inconstitucional declarado en la sentencia T-025 de 2004, después de la sesión pública de información técnica realizada el 10 de mayo de 2007 ante la Sala Segunda de Revisión.

Magistrado Ponente:
MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA
Bogotá, D.C., catorce (14) de abril de dos mil ocho (2008)

Por ser de gran importancia y de reciente expedición se presentan a continuación algunos apartes.

El AUTO 092 Para la protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado.

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha adoptado la presente providencia con el objeto de proteger los derechos fundamentales de las mujeres afectadas por el desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, en el marco de la superación del estado de cosas inconstitucional declarado en la sentencia T-025 de 2004, y después de haber convocado una sesión de información técnica el día 10 de mayo de 2007 con la participación de los voceros de las mujeres desplazadas.

0. SINTESIS DE LA PRESENTE DECISION

a. En la presente providencia, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional adopta medidas comprehensivas para la protección de los derechos fundamentales de las mujeres desplazadas por el conflicto armado en el país y la prevención del impacto de género desproporcionado del conflicto armado y del desplazamiento forzado; tales medidas consisten, en síntesis, en (i) órdenes de creación de trece (13) programas específicos para colmar los vacíos existentes en la política pública para la atención del desplazamiento forzado desde la perspectiva de las mujeres, de manera tal que se contrarresten efectivamente los riesgos de género en el conflicto armado y las facetas de género del desplazamiento forzado, (ii) el establecimiento de dos presunciones constitucionales que amparan a las mujeres desplazadas, (iii) la adopción de órdenes individuales de protección concreta para seiscientas (600) mujeres desplazadas en el país, y (iv) la comunicación al Fiscal General de la Nación de numerosos relatos de crímenes sexuales cometidos en el marco del conflicto armado interno colombiano.

El presupuesto fáctico de esta decisión es el impacto desproporcionado, en términos cuantitativos y cualitativos, del conflicto armado interno y del desplazamiento forzado sobre las mujeres colombianas. El presupuesto jurídico de esta providencia es el carácter de sujetos de protección constitucional reforzada que tienen las mujeres desplazadas por mandato de la Constitución Política y de las obligaciones internacionales del Estado colombiano en materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

b. El análisis y la valoración fácticos y jurídicos realizados por la Corte Constitucional se llevaron a cabo en dos ámbitos principales: (1) el campo de la prevención del impacto desproporcionado del desplazamiento forzado sobre las mujeres, y (2) el campo de la atención a las mujeres que son víctimas del desplazamiento forzado y la protección de sus derechos constitucionales fundamentales.

c. En el ámbito de la prevención del desplazamiento forzoso, la Corte Constitucional ha identificado diez (10) riesgos de género en el marco del conflicto armado colombiano, es decir, diez factores de vulnerabilidad específicos a los que están expuestas las mujeres por causa de su condición femenina en el marco de la confrontación armada interna colombiana,

que no son compartidos por los hombres, y que explican en su conjunto el impacto desproporcionado del desplazamiento forzoso sobre las mujeres. Estos riesgos son: (i) el riesgo de violencia sexual, explotación sexual o abuso sexual en el marco del conflicto armado; (ii) el riesgo de explotación o esclavización para ejercer labores domésticas y roles considerados femeninos en una sociedad con rasgos patriarcales, por parte de los actores armados ilegales; (iii) el riesgo de reclutamiento forzado de sus hijos e hijas por los actores armados al margen de la ley, o de otro tipo de amenazas contra ellos, que se hace más grave cuando la mujer es cabeza de familia; (iv) los riesgos derivados del contacto o de las relaciones familiares o personales -voluntarias, accidentales o presuntas- con los integrantes de alguno de los grupos armados ilegales que operan en el país o con miembros de la Fuerza Pública, principalmente por señalamientos o retaliaciones efectuados *a posteriori* por los bandos ilegales enemigos; (v) los riesgos derivados de su pertenencia a organizaciones sociales, comunitarias o políticas de mujeres, o de sus labores de liderazgo y promoción de los derechos humanos en zonas afectadas por el conflicto armado; (vi) el riesgo de persecución y asesinato por las estrategias de control coercitivo del comportamiento público y privado de las personas que implementan los grupos armados ilegales en extensas áreas del territorio nacional; (vii) el riesgo por el asesinato o desaparición de su proveedor económico o por la desintegración de sus grupos familiares y de sus redes de apoyo material y social; (viii) el riesgo de ser despojadas de sus tierras y su patrimonio con mayor facilidad por los actores armados ilegales dada su posición histórica ante la propiedad, especialmente las propiedades inmuebles rurales; (ix) los riesgos derivados de la condición de discriminación y vulnerabilidad acentuada de las mujeres indígenas y afrodescendientes; y (x) el riesgo por la pérdida o ausencia de su compañero o proveedor económico durante el proceso de desplazamiento. Luego de valorar jurídicamente estos diez riesgos desde un enfoque de prevención del desplazamiento forzado, la Corte Constitucional ordena en el presente Auto que el Gobierno Nacional adopte e implemente un programa para la prevención de los riesgos de género que causan un impacto desproporcionado del desplazamiento sobre las mujeres, programa que ha de ser diseñado e iniciar su ejecución en un término breve en atención a la gravedad del asunto – a saber, tres meses a partir de la comunicación de la presente providencia.

De igual forma, en el ámbito de la prevención del desplazamiento forzoso y al identificar los riesgos de género en el conflicto armado colombiano, la Corte hace hincapié en el riesgo de violencia sexual, constatando la gravedad y generalización de la situación de que se ha puesto de presente por diversas vías procesales ante esta Corporación en este sentido, mediante informaciones reiteradas, coherentes y consistentes presentadas por las víctimas o por organizaciones que promueven sus derechos; y explica que los relatos de episodios de violencia sexual contra mujeres sobre los que ha sido alertada incluyen, según informaciones fácticas detalladas que se reseñan en el acápite correspondiente, (a) actos de violencia sexual perpetrados como parte integrante de operaciones violentas de mayor envergadura -tales como masacres, tomas, pillajes y destrucciones de poblados-, cometidos contra las mujeres, jóvenes, niñas y adultas de la localidad afectada, por parte de los integrantes de grupos armados al margen de la ley; (b) actos deliberados de violencia sexual cometidos ya no en el marco de acciones violentas de mayor alcance, sino individual y premeditadamente por los miembros de todos los grupos armados que toman parte en el conflicto, que en sí mismos forman parte (i) de estrategias bélicas enfocadas en el amedrentamiento de la población, (ii) de retaliación contra los auxiliadores reales o presuntos del bando enemigo a través del

ejercicio de la violencia contra las mujeres de sus familias o comunidades, (iii) de retaliación contra las mujeres acusadas de ser colaboradoras o informantes de alguno de los grupos armados enfrentados, (iv) de avance en el control territorial y de recursos, (v) de coacción para diversos propósitos en el marco de las estrategias de avance de los grupos armados, (vi) de obtención de información mediante el secuestro y sometimiento sexual de las víctimas, o (vii) de simple ferocidad; (c) la violencia sexual contra mujeres señaladas de tener relaciones familiares o afectivas (reales o presuntas) con un miembro o colaborador de alguno de los actores armados legales e ilegales, por parte de sus bandos enemigos, en tanto forma de retaliación y de amedrentamiento de sus comunidades; (d) la violencia sexual contra las mujeres, jóvenes y niñas que son reclutadas por los grupos armados al margen de la ley, violencia sexual que incluye en forma reiterada y sistemática: (i) la violación, (ii) la planificación reproductiva forzada, (iii) la esclavización y explotación sexuales, (iv) la prostitución forzada, (v) el abuso sexual, (vi) la esclavización sexual por parte de los jefes o comandantes, (vii) el embarazo forzado, (viii) el aborto forzado y (ix) el contagio de infecciones de transmisión sexual; (e) el sometimiento de las mujeres, jóvenes y niñas civiles a violaciones, abusos y acosos sexuales individuales o colectivos por parte de los miembros de los grupos armados que operan en su región con el propósito de obtener éstos su propio placer sexual; (f) actos de violencia sexual contra las mujeres civiles que quebrantan con su comportamiento público o privado los códigos sociales de conducta impuestos *de facto* por los grupos armados al margen de la ley en amplias extensiones del territorio nacional; (g) actos de violencia sexual contra mujeres que forman parte de organizaciones sociales, comunitarias o políticas o que se desempeñan como líderes o promotoras de derechos humanos, o contra mujeres miembros de sus familias, en tanto forma de retaliación, represión y silenciamiento de sus actividades por parte de los actores armados; (h) casos de prostitución forzada y esclavización sexual de mujeres civiles, perpetrados por miembros de los grupos armados al margen de la ley; o (i) amenazas de cometer los actos anteriormente enlistados, o atrocidades semejantes.

Las conductas sobre las cuales se han presentado informaciones detalladas a la Corte que se reseñan en el acápite correspondiente, incluirían, de ser ciertos los hechos, dentro de todas las anteriores categorías: violaciones y abusos sexuales individuales y colectivos, torturas sexuales, mutilaciones sexuales y posteriores homicidios de las víctimas, actos atroces de ferocidad y barbarie de contenido sexual, prostitución forzada, esclavización sexual, desnudez pública forzada, humillación sexual individual y colectiva, sometimiento a violencia sexual como medio para obtener información, o amenazas de violencia sexual, así como el sometimiento de las víctimas a prácticas crueles, inhumanas y degradantes tales como bailes, desfiles, entretenimientos o acompañamientos forzados para complacer a los miembros de los grupos armados, y actos de sevicia cometidos públicamente contra sus cuerpos o cadáveres, a lo largo de todo el país y contra cientos de mujeres, jóvenes, niñas y adultas mayores pertenecientes a la población civil. Algunos de estos crímenes se han cometido en forma aislada, otros con distintos grados de frecuencia, asunto que compete determinar a las autoridades competentes para realizar las investigaciones penales de rigor.

La Corte Constitucional no es competente para verificar fácticamente ni valorar jurídicamente desde la perspectiva penal la ocurrencia de estos crímenes. Sin embargo, al constatar -en virtud de informaciones reiteradas y consistentes que ha recibido- que se trata de un fenómeno cuyas dimensiones no se han valorado en su plena extensión hasta el momento, la Corte comunicará las denuncias de cientos de casos de crímenes sexuales recientes al

Fiscal General de la Nación, para lo de su competencia, y solicitará a la Procuraduría General de la Nación que supervigile el avance de las investigaciones y procesos penales a los que haya lugar.

Advierte la Sala que el traslado a la Fiscalía y la comunicación a la Procuraduría obedece a la necesidad de que los órganos competentes establezcan si se cometieron las conductas de las que se ha informado a la Corte, y cuáles fueron sus autores o partícipes. Al hacer dicho traslado, la Corte no está concluyendo que la Fiscalía no haya adelantado funciones de investigación para superar la impunidad. Además, tales investigaciones pueden haberse desarrollado en el marco de procesos relativos a otros actores violentos, como organizaciones de narcotraficantes, bandas urbanas o rurales de delincuentes y otras manifestaciones de criminal organizada. Por otra parte, la Corte no se refiere al lapso posterior a la desmovilización de grupos armados ilegales, ni a la incidencia que ello pueda tener. Es de esperar que si dicha desmovilización culmina plenamente, ello contribuya a prevenir la realización futura de estos actos.

d. En el ámbito de la atención a las mujeres víctimas del desplazamiento forzado y de la protección de sus derechos, la Corte Constitucional ha identificado dieciocho (18) facetas de género del desplazamiento forzado, es decir, aspectos del desplazamiento que impactan de manera diferencial, específica y agudizada a las mujeres, por causa de su condición femenina en el marco del conflicto armado colombiano. Estas dieciocho facetas de género del desplazamiento incluyen tanto (1) patrones de violencia y discriminación de género de índole estructural en la sociedad colombiana, preexistentes al desplazamiento pero que se ven potenciados y degenerados por el mismo, impactando en forma más aguda a las mujeres desplazadas, como (2) problemas específicos de las mujeres desplazadas, producto de la conjunción de los factores de vulnerabilidad que soportan, y que no afectan ni a las mujeres no desplazadas, ni a los hombres desplazados. En la categoría (1) se cuentan los riesgos acentuados de las mujeres desplazadas de ser víctimas de patrones estructurales de violencia y discriminación de género tales como (i) la violencia y el abuso sexuales, incluida la prostitución forzada, la esclavitud sexual o la trata de personas con fines de explotación sexual; (ii) la violencia intrafamiliar y la violencia comunitaria por motivos de género; (iii) el desconocimiento y vulneración de su derecho a la salud y especialmente de sus derechos sexuales y reproductivos a todo nivel, con particular gravedad en el caso de las niñas y adolescentes pero también de las mujeres gestantes y lactantes; (iv) la asunción del rol de jefatura de hogar femenina sin las condiciones de subsistencia material mínimas requeridas por el principio de dignidad humana, con especiales complicaciones en casos de mujeres con niños pequeños, mujeres con problemas de salud, mujeres con discapacidad o adultas mayores; (v) obstáculos agravados en el acceso al sistema educativo; (vi) obstáculos agravados en la inserción al sistema económico y en el acceso a oportunidades laborales y productivas; (vii) la explotación doméstica y laboral, incluida la trata de personas con fines de explotación económica; (viii) obstáculos agravados en el acceso a la propiedad de la tierra y en la protección de su patrimonio hacia el futuro, especialmente en los planes de retorno y reubicación; (ix) los cuadros de discriminación social aguda de las mujeres indígenas y afrodescendientes desplazadas; (x) la violencia contra las mujeres líderes o que adquieren visibilidad pública por sus labores de promoción social, cívica o de los derechos humanos; (xi) la discriminación en su inserción a espacios públicos y políticos, con impacto especial sobre su derecho a la participación; y (xii) el desconocimiento frontal de sus derechos como víctimas del conflicto armado a la justicia, la verdad, la reparación y la garantía de no repetición. La categoría (2)

incluye (xiii) los especiales requerimientos de atención y acompañamiento psicosocial de las mujeres desplazadas, que se han visto gravemente insatisfechos; (xiv) problemas especificos de las mujeres ante el sistema oficial de registro de la población desplazada, así como ante el proceso de caracterización; (xv) problemas de accesibilidad de las mujeres al sistema de atención a la población desplazada; (xvi) una alta frecuencia de funcionarios no capacitados para atender a las mujeres desplazadas, o abiertamente hostiles e insensibles a su situación; (xvii) el enfoque a menudo «familista» del sistema de atención a la población desplazada, que descuida la atención de un altísimo número de mujeres desplazadas que no son cabezas de familia; y (xviii) la reticencia estructural del sistema de atención a otorgar la prórroga de la Atención Humanitaria de Emergencia a las mujeres que llenan las condiciones para recibirla. Luego de valorar constitucionalmente cada una de estas facetas de género y explicar su incidencia sobre el disfrute de los derechos fundamentales de las mujeres afectadas, la Corte imparte las medidas de protección a las que necesariamente debe haber lugar, consistentes en ordenar la creación de doce programas específicos por parte del Gobierno Nacional orientados a resolver estas facetas de género del desplazamiento forzado, dentro de un término breve dada la gravísima magnitud de la situación – a saber, tres (3) meses después de la comunicación de la presente providencia.

e. Finalmente, en respuesta a la situación concreta y particular de seiscientas (600) mujeres desplazadas por la violencia en diversos lugares del país que ha sido puesta de presente por diversas vías ante esta Corporación, la Corte Constitucional impartirá las correspondientes órdenes individuales de protección para cada uno de sus casos específicos, y ordenará que, además de recibir la atención general a la que tiene derecho cualquier persona desplazada, sean vinculadas a los programas relevantes que se habrán de crear en respuesta a las facetas de género del desplazamiento interno, que resulten pertinentes para su situación personal y familiar.

f. Dada la magnitud de las violaciones de los derechos fundamentales de las mujeres desplazadas que han sido demostradas ante la Corte Constitucional y el carácter estructural de los problemas que han de resolverse, la Sala instará en esta providencia al mayor nivel posible de participación por parte de las organizaciones nacionales e internacionales que promueven los derechos de las mujeres desplazadas por la violencia en el país, en el proceso de diseño e implementación de los trece programas que se ordena establecer mediante el presente Auto, y en el seguimiento individual de la situación de cada una de las seiscientas beneficiarias de las órdenes concretas de protección que más adelante se impartirán.

V. MEDIDAS DE CARÁCTER GENERAL A ADOPTAR PARA PROTEGER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS MUJERES DESPLAZADAS DE COLOMBIA.

V.A. Elementos comunes de las órdenes a impartir.

V.A.1. Sobre la base de la constatación del impacto desproporcionado del desplazamiento forzado sobre las mujeres, en las secciones precedentes se identificaron y valoraron tanto (i) los riesgos de género en el marco del conflicto armado que causan el desplazamiento forzado de las mujeres, como (ii) las distintas facetas de género del desplazamiento y la respuesta estatal a las mismas. Ambos grupos de factores dan cuenta conjuntamente, para la Corte, del impacto desproporcionado del desplazamiento sobre las mujeres del país; su interacción recíproca contraría de manera palmaria y protuberante la totalidad de los derechos constitucionales fundamentales de las mujeres afectadas, interpretados a la luz de las obligaciones internacionales

Facilitación del Acceso a Oportunidades Laborales y Productivas y de Prevención de la Explotación Doméstica y Laboral de la Mujer Desplazada.

f. El Programa de Apoyo Educativo para las Mujeres Desplazadas Mayores de 15 Años.

g. El Programa de Facilitación del Acceso a la Propiedad de la Tierra por las Mujeres Desplazadas.

h. El Programa de Protección de los Derechos de las Mujeres Indígenas Desplazadas

i. El Programa de Protección de los Derechos de las Mujeres Afrodescendientes Desplazadas.

j. El Programa de Promoción de la Participación de la Mujer Desplazada y de Prevención de la Violencia contra las Mujeres Líderes o que adquieren Visibilidad Pública por sus Labores de Promoción Social, Cívica o de los Derechos Humanos.

k. El Programa de Garantía de los Derechos de las Mujeres Desplazadas como Víctimas del Conflicto Armado a la Justicia, la Verdad, la Reparación y la No Repetición.

l. El Programa de Acompañamiento Psicosocial para Mujeres Desplazadas.

m. El Programa de Eliminación de las Barreras de Acceso al Sistema de Protección por las Mujeres Desplazadas.

Cada uno de esos programas debe cumplir con unos elementos mínimos de racionalidad, semejantes a los elementos mínimos de racionalidad de la política pública de atención al desplazamiento a la cual deben articularse en forma integral. La Corte enunciará los quince elementos mínimos de racionalidad de cada programa para efectos de que exista absoluta claridad en cuanto al contenido de las órdenes impartidas en la presente providencia, y para especificar la situación fáctica y los parámetros jurídicos constitucionales a los cuales cada uno de ellos debe responder en su diseño e implementación.

En tanto medidas esenciales, de inmediata adopción, para la resolución del estado de cosas inconstitucional en una de sus manifestaciones más críticas, el diseño, adopción e implementación de cada uno de estos programas debe hacerse dentro de un término de tiempo corto, a saber, un máximo de tres (3) meses. La magnitud de las violaciones de los derechos fundamentales que están de por medio, y la situación alarmante, no solo de las seiscientas (600) mujeres que serán objeto de órdenes concretas de protección en esta providencia, sino de la totalidad de las mujeres, jóvenes y niñas desplazadas por la violencia en el país, así lo exigen a la luz de los mandatos constitucionales primarios.

V.A.8. Por último, en forma concomitante a la creación e implementación de los programas referidos, las autoridades que conforman el SNAIPD deberán establecer e implementar, dentro de sus procedimientos ordinarios de funcionamiento, **dos presunciones constitucionales** que amparan a las mujeres desplazadas en tanto sujetos de protección constitucional reforzada:

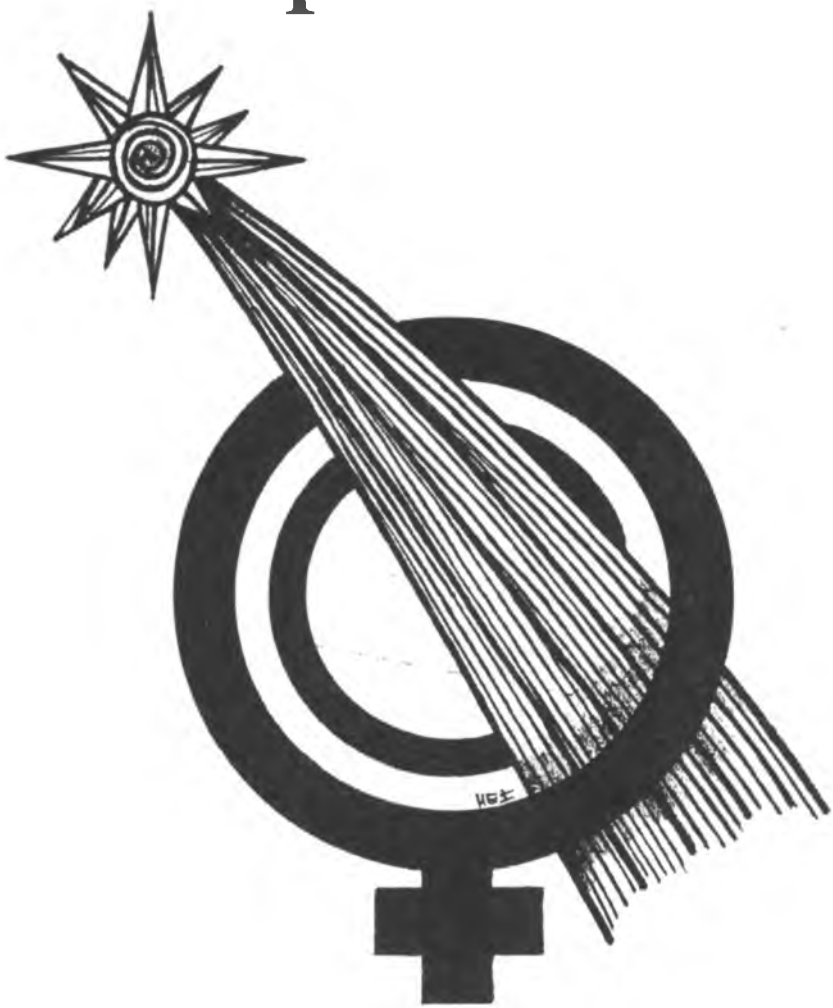
a. La presunción constitucional de vulnerabilidad acentuada de las mujeres desplazadas, para efectos de su acceso a los distintos componentes del SNAIPD y de la valoración integral de su situación por parte de los funcionarios competentes para atenderlas; y

b. La presunción constitucional de prórroga automática de la ayuda humanitaria de emergencia a favor de las mujeres desplazadas, hasta que se compruebe la autosuficiencia integral y en condiciones de dignidad de cada mujer en particular.

Es responsabilidad del Director de Acción Social el disponer las actuaciones y procedimientos necesarios para que la totalidad de los funcionarios públicos que están encargados de atender los derechos de las mujeres desplazadas conozcan, comprendan y apliquen adecuadamente estas dos presunciones constitucionales; así se les ordenará en la presente providencia.

Continúa...

Derecho a la participación política



En Colombia

Han sido importantes los avances que a nivel legislativo se han dado para la participación política de las mujeres. Ello ha obedecido en gran parte al trabajo pionero de muchas mujeres que desde principios de siglo se impusieron la tarea de conquistar la ciudadanía para las mujeres y sus derechos políticos. Entre los avances y normas mas notables se encuentran:

- En 1936. Las mujeres obtienen el derecho a ejercer cargos que lleven anexa autoridad.
- En 1945. Obtienen su condición de ciudadanía.
- En 1954 obtienen el derecho al voto.

DIARIO OFICIAL No. 28576. Bogotá, septiembre 14 de 1954. DIARIO OFICIAL No. 28576. Bogotá, septiembre 14 de 1954.

(1954)
ACTO LEGISLATIVO NUMERO 3 DE 1954REFORMATORIO DE LA CONSTITUCIÓN NACIONALPOR EL CUAL SE OTORGA A LA MUJER EL DERECHO ACTIVO Y PASIVO DEL SUFRAGIO
La Asamblea Nacional Constituyente,
DECRETA:

Artículo 1º El artículo 14 de la Constitución Nacional quedará así:»Son ciudadanos los colombianos mayores de veintiún años. La ciudadanía se pierde de hecho cuando se ha perdido la nacionalidad. También se pierde o se suspende, en virtud de decisión judicial, en los casos que determinen las leyes.Los que hayan perdido la ciudadanía podrán solicitar rehabilitación».

Artículo 2º El artículo 15 de la Constitución Nacional quedará así:»La calidad de ciudadano en ejercicio es condición previa e indispensable para elegir y ser elegido, respecto de cargos de representación política, y para desempeñar empleos públicos que lleven anexa autoridad o jurisdicción».

Artículo 3º Queda modificado el artículo 171 de la Constitución Nacional en cuanto restringe el sufragio a los ciudadanos varones.

Artículo 4º El presente Acto Legislativo rige desde su sanción. Aprobado en segundo debate por la Asamblea Nacional Constituyente, en sesión del día 25 de agosto de 1954.El Presidente,Mariano Ospina PérezEl Secretario,Rafael Azula BarreraRepública de Colombia - Gobierno

Nacional- Bogotá, 27 de agosto de 1954.Publíquese y Ejecútese. Teniente General Gustavo Rojas PinillaEl Ministro de Gobierno,Lucio Pavón Núñez

- En 1957. Las mujeres ejercen el derecho al voto por primera vez.
- La Constitución de 1991 en el artículo 40, último inciso señala que: »El estado garantizará la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los espacios decisorios de la administración pública».

Para reglamentar este artículo de la Constitución, en el año 2000 se promulga **la Ley de cuotas.** Por su importancia y obligatoriedad de cumplimiento se presenta el texto completo de la misma:

DIARIO OFICIAL. AÑO CXXXVI. N. 44026. 31, MAYO, 2000. PAG. 1

LEY 581 DE 2000 (Mayo 31)

Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia DECRETA:

Artículo 1°. *Finalidad.* La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.

Artículo 2°. *Concepto de máximo nivel decisorio.* Para los efectos de esta ley, entiéndase como «máximo nivel decisorio», el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.

Artículo 3°. *Concepto de otros niveles decisorios.* Entiéndase para los efectos de esta ley, por «otros niveles decisorios» los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial.

Artículo 4°. *Participación efectiva de la mujer.* La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2° y 3° de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas: a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel

decisorio, de que trata el artículo 2°, serán desempeñados por mujeres; b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3°, serán desempeñados por mujeres.

Parágrafo. El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.

Artículo 5°. *Excepción.* Lo dispuesto en el artículo anterior no se aplica a los cargos pertenecientes a la carrera administrativa, judicial u otras carreras especiales, en las que el ingreso, permanencia y ascenso se basan exclusivamente en el mérito, sin perjuicio de lo establecido al respecto en el artículo 7° de esta ley. Tampoco se aplica a la provisión de los cargos de elección y a los que se proveen por el sistema de ternas o listas, los cuales se gobiernan por el artículo 6° de esta ley.

Artículo 6°. *Nombramiento por sistema de ternas y listas.* Para el nombramiento en los cargos que deban proveerse por el sistema de ternas, se deberá incluir, en su integración, por lo menos el nombre de una mujer. Para la designación en los cargos que deban proveerse por el sistema de listas, quien las elabore incluirá hombres y mujeres en igual proporción.

Artículo 7°. *Participación en los procesos de selección.* En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública, en los que la selección se realice mediante concurso de méritos y calificación de pruebas, será obligatoria la participación de hombres y mujeres en igual proporción, como integrantes de las autoridades encargadas de efectuar la calificación. Para establecer la paridad, se nombraran calificadores temporales o *ad hoc,* si fuere necesario.

Parágrafo. El incumplimiento de lo ordenado en el presente artículo, será sancionado en los términos previstos en el parágrafo único del artículo 4° de la presente ley.

Artículo 8°. *Información sobre oportunidades de trabajo.* El Departamento Administrativo de la Función Pública, enviará a las Instituciones de Educación Superior información sobre los cargos a proveer en la Administración Pública y los requisitos exigidos para desempeñarlos. Periódicamente deberá actualizar esta información, de acuerdo con las oportunidades de vinculación que se vayan presentando.

Artículo 9°. *Promoción de la participación femenina en el sector privado.* La Presidencia de la República, en cabeza de la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, el Ministerio de Educación Nacional, los gobernadores, alcaldes y demás autoridades del orden nacional, departamental, regional, provincial, municipal y distrital, desarrollarán medidas tendientes a promover la participación de las mujeres en todas las instancias de decisión de la sociedad civil.

Artículo 10. *Instrumentos básicos del Plan Nacional de Promoción y Estímulo a la Mujer.* El plan deberá contener como instrumento básico, de carácter obligatorio, para alcanzar los objetivos mencionados, los siguientes: a) Educación a los colombianos en la igualdad de sexos y promoción de los valores de la mujer; b) Acciones positivas orientadas a la comprensión y superación de los obstáculos que dificultan la participación de la mujer en los niveles de d ecisión del sector privado; c) Capacitación especializada de la mujer en el desarrollo del liderazgo con responsabilidad social y dimensión del género; d) Disposición de canales efectivos de asistencia técnica; e) Divulgación permanente de los derechos de la mujer, mecanismos de protección e instrumentos adecuados para hacerlos efectivos.

Parágrafo. Para el desarrollo de los instrumentos contemplados en los literales a) y e), el plan deberá adoptar medidas orientadas a mejorar la calidad de la educación, mediante contenidos y

prácticas no sexistas, que promuevan la formación de hombres y mujeres para compartir tareas de hogar y crianza; así mismo, se dará especial atención a los programas de alfabetización dirigidos a la población femenina.

Artículo 11. *Planes regionales de promoción y estímulo a la mujer.* Los gobernadores y alcaldes prepararán planes departamentales, municipales y distritales de promoción y estímulo a la mujer, que deberán ser presentados ante la corporación administrativa de elección popular correspondiente, a fin de obtener su aprobación. Estos planes se regirán en su formación, adopción, desarrollo y cómputo de plazos, por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 12. *Informes de evaluación y cumplimiento.* Con el fin de evaluar el cumplimiento del Plan Nacional de Promoción y Estímulo a la Mujer, el Consejo Superior de la Judicatura, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Dirección Administrativa del Congreso de la República, presentarán al Congreso, al Procurador General de la Nación, antes del 31 de diciembre de cada año, un informe sobre la provisión de cargos, el porcentaje de participación de las mujeres en cada rama y órgano de la administración pública.

Artículo 13. *Representación en el exterior.* El Gobierno y el Congreso de la República, deberán incluir mujeres en las delegaciones de colombianos que en comisiones oficiales atiendan conferencias diplomáticas, reuniones, foros internacionales, comités de expertos y eventos de naturaleza similar. Así mismo, asegurarán la participación de mujeres en los cursos y seminarios de capacitación que se ofrezcan en el exterior a los servidores públicos colombianos en las diferentes áreas.

Parágrafo. El incumplimiento de esta disposición será causal de mala conducta.

Artículo 14. *Igualdad de remuneración.* El Gobierno, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás autoridades vigilarán el cumplimiento de la legislación que establece igualdad de condiciones laborales, con especial cuidado a que se haga efectivo el principio de igual remuneración para trabajo igual.

Artículo 15. *Apoyo a Organizaciones No Gubernamentales.* El Gobierno promoverá y fortalecerá las Entidades No Gubernamentales con trayectoria en el trabajo, por los derechos y promoción de la mujer.

Artículo 16. *Vigilancia y cumplimiento de la ley.* El Procurador General de la Nación y el Defensor del Pueblo, velarán por el estricto cumplimiento de esta ley.

Artículo 17. *Vigencia.* Esta ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Miguel Pinedo Vidal.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Manuel Enríquez Rosero.

La Presidenta de la honorable Cámara de Representantes,

Nancy Patricia Gutiérrez Castañeda.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes, *Gustavo Bustamante Moratto.*

REPUBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 31 de mayo de 2000.

ANDRES PASTRANA ARANGO

El Ministro del Interior,

Humberto de la Calle Lombana.

La Ministra de Trabajo y Seguridad Social,

Gina Magnolia Riaño Barón.

Información necesaria para el ejercicio de nuestros Derechos laborales y de seguridad social

Alba Lucía Londoño López

Teniendo en cuenta los permanentes cambios en la Legislación Laboral, se sugiere a todas las lectoras de éste documento consultar permanentemente en los textos, entidades encargadas o a través de Internet, sobre las modificaciones y regulaciones de cada tema en particular.

Para ejercer de forma adecuada nuestros DERECHOS LABORALES y DE SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA, es importante que repasemos esta información.

Relación laboral es el vínculo que se genera entre dos personas: una que contrata para la realización de un trabajo y a quien llamaremos empleador o patrono y otra, que es quien realiza el trabajo y a quien denominaremos empleado o trabajador.

1. ¿QUÉ ES UN CONTRATO DE TRABAJO?

Un contrato de trabajo es un acuerdo mediante el cual una persona se obliga a prestar un servicio a otra, cumpliendo tres requisitos:

1. Que haya dependencia y subordinación (es decir, que deba obediencia) del trabajador hacia el patrono.
2. Que el trabajador realice labores encomendadas por el patrono.
3. Que el trabajador reciba como contraprestación, una remuneración por su trabajo.

Los contratos pueden ser verbales o escritos y como su nombre lo indica, se llaman así dependiendo de si se celebra un contrato por escrito o se hace de forma oral. El contrato escrito siempre debe ser firmado por las dos partes y contener al menos los siguientes puntos: identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha en la que se celebra el contrato, indicación del sitio donde se van a realizar las labores, lugar en donde se haya contratado al trabajador, naturaleza del trabajo, valor de la remuneración, forma y períodos de pago, indicación de si se pagará como parte del salario alimentación o alojamiento calculando su valor, y duración del contrato y terminación. El contrato verbal como ya se indicó, es cuando las partes de forma oral acuerdan las condiciones y forma de remuneración del trabajo.

¿Y cuál es el más aconsejable?

Los dos tipos de contratos son igualmente válidos, pero debe tenerse presente que siempre deberá quedar por escrito cuando existen acuerdos en cuanto a los períodos de prueba, a los pagos que no constituyen salario, o cuando se pacte un salario integral, al igual que cuando un contrato se celebre a término fijo.

Muy bien, pero qué es ¿«período de prueba»?

Se denomina «período de prueba» a la primera etapa de algunos contratos y se utiliza para que los contratantes, es decir, el empleador y el trabajador, conozcan si el trabajo desarrollado cumple con las expectativas para ambos, además durante éste tiempo, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de forma unilateral sin motivo, sin avisar de forma anticipada y sin lugar a indemnización alguna, sin embargo éste tiempo, si cuenta para la liquidación y pago de las prestaciones sociales. El número máximo de días que podemos trabajar como período de prueba es de sesenta (60), pero teniendo en cuenta que cuando no se especifica por escrito, se entiende que no existe el período de prueba.

Lo anterior quiere decir que si estoy en período de prueba, **¿mi patrono me puede despedir sin ningún motivo?**

Según dice la **Cartilla Laboral para el año 2008 publicada por Legis**, varias acciones de tutela han dado como respuesta que para que el patrono o empleador pueda despedir a un trabajador en período de prueba, debe demostrar que éste no cumple con las capacidades para desarrollar su trabajo.

Existen además varios tipos de contratos, pero nos referiremos a los más comunes que son contrato a «Término Fijo» y contrato a «Término Indefinido».

Empecemos por conocer que es el contrato a «Término fijo»: Este debe celebrarse siempre por escrito como ya mencionamos, pues para la Ley, los contratos a término fijo se que celebren verbalmente son considerados como contratos a término indefinido y además deben tener una duración inferior a tres (3) años. Dentro de este tipo de contrato cabe mencionar:

El contrato a «Término Fijo inferior a un (1) año» que no tiene término mínimo de duración, pero sólo podrá renovarse o prorrogarse, hasta tres veces por períodos iguales o inferiores al inicialmente acordado, pues luego de éstas tres prórrogas, la renovación no podrá ser inferior a un año y en éste caso, se podrá renovar cada año de manera continua. Si el contrato es igual o inferior a treinta (30) días y no se va a renovar, no es necesario dar preaviso, es decir, que se debe avisar a la parte interesada el deseo de terminarlo con un plazo de mínimo treinta (30) días contando sábados, domingos y festivos, antes de la finalización determinada en el contrato

El contrato a «Término Fijo entre uno (1) y tres (3) años» es renovable indefinidamente y para su terminación la ley exige preaviso, si este no se da oportunamente, el contrato se renueva automáticamente por el mismo término del contrato inicial.

Muy bien, esto es un contrato a «Término Fijo», ahora, que quiere decir **¿contrato a «Término Indefinido»?**

Se entiende que es a término indefinido cuando al celebrar el contrato, las partes no acuerdan el término de duración y puede hacerse por escrito o verbalmente.

Es muy importante recomendar que los contratos se celebren siempre por escrito, tanto para nosotras como trabajadoras, como para nosotras si somos las empleadoras ya que de esta forma se puede demostrar la existencia y condiciones del contrato.

Ya que hemos visto lo que es un contrato de trabajo, continuaremos con otros aspectos laborales de gran importancia, para hacer valer nuestros derechos y otorgarlos a quienes dependen de nosotras en calidad de empleados:

2. JORNADA DE TRABAJO:

Es la duración del turno de trabajo del empleado. La ley establece una jornada llamada «ordinaria» y esta es la que convengan las partes, y si no la convienen es la «máxima legal».

¿Y que es la jornada máxima legal?

La jornada máxima legal es aquella en la que se trabaja ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, salvo algunos casos en los que se puede trabajar seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

Debe tenerse presente que algunos trabajadores no tienen obligación de cumplir esta jornada, entre ellos tenemos: los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo; los de vigilancia cuando vivan en el sitio de trabajo y los del servicio doméstico, cuando residan en la casa del empleador, pues la ley dice que en éste último caso, no podrán tener una jornada superior a diez (10) horas diarias. De otro lado, la jornada diaria debe distribuirse al menos en dos secciones, para permitir el descanso a los trabajadores y éste descanso no se tiene en cuenta para determinar cuantas horas se trabajan al día.

¿Pero que pasa cuando trabajamos más de las ocho horas diarias?

La respuesta es sencilla, acá aparece lo que se llaman «Horas Extras» o «Trabajo suplementario», y es cuando se trabaja más tiempo del que se ha establecido en la jornada máxima legal. Este tiempo adicional, se paga o remunera de una manera especial.

En lo que tiene que ver con éste tema, debemos tener en cuenta varias cosas:

- La ley establece que en ningún caso las horas extras de trabajo, ya sea diurno o nocturno, pueden ser mayores de dos (2) horas al día y de doce (12) en la semana.
- Cuando por acuerdo entre el trabajador y el patrono, la jornada se amplíe a diez (10) horas diarias, no se podrá trabajar ese mismo día, horas extras.
- Es obligación conceder y pagar al trabajador descanso de mínimo veinticuatro (24) horas el día domingo y los festivos, siempre y cuando éste haya trabajado todos los días hábiles de la semana a los que se comprometió, o que si faltó, haya sido por causa legalmente justificada. Se consideran días hábiles todos los días de la semana exceptuando los domingos y festivos.

3. PAGO DEL TRABAJO ADICIONAL REALIZADO

Veremos ahora de manera resumida como se debe liquidar el trabajo adicional realizado, recordando que si tenemos dudas, deberemos remitirnos siempre ante las entidades encargadas de éstos temas como la Oficina de Trabajo o asesorarnos con bibliografía actualizada de reconocida seriedad.

Ya conocemos que la jornada máxima legal es de ocho (8) horas diarias. Ahora, si se trabaja más de éste tiempo se pueden presentar varias situaciones:

Trabajo extra diurno:

La ley ha establecido que la jornada diurna es la comprendida entre las seis de la mañana y las diez de la noche (6.00 a.m. a 10 p.m.). Si el trabajador labora su turno de ocho horas dentro de ésta jornada (sin tener en cuenta el tiempo de descanso para su alimentación o los recesos autorizados por el patrono), pero el empleador solicita que labore más horas (recordando que no pueden ser más de dos al día), éstas horas adicionales se toman como «Horas Extras Diurnas», y ¿cómo se liquidan? Con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Veamos un ejemplo:

Si el trabajador recibe un salario mínimo (que es determinado cada año por el Gobierno y que para el 2008 está en $461.500) y trabaja en horario diario de 8.00 de la mañana a 12 del día y de 2 a 6 de la tarde, habiéndose acordado pagar el salario cada quincena, y el empleador solicitó trabajar una hora extra un día dentro de ésa quincena (es necesario llevar un libro con registro de éstas autorizaciones), el pago se calculará así:

Valor del salario diario: $461.500 dividido 30(días al mes) =$15.383
Valor del salario por hora: $15.383 dividido 8(horas al día) =$ 1.923
Valor hora extra diurna $1.923 por 1.25 = $ 2.404

Esto quiere decir que **por cada** «Hora Extra Diurna» debemos pagar (si somos patronas) o recibir (si somos las empleadas), la suma de $2.404.

'Y entonces porqué si dicen que el recargo de la Hora Extra Diurna es del 25%, se multiplica el valor de cada hora por 1.25? Muy sencillo, quiere decir que con el uno (1) se toma en cuenta el valor de la hora trabajada que es de $1.923 y con el cero punto veinticinco (0.25) el valor del recargo de ésa hora que equivale a $481.

Trabajo extra nocturno:

Se denomina así cuando el empleado termina su jornada de ocho horas a las 10 de la noche, pero debe continuar trabajando por instrucción de su jefe, una o dos horas cuando máximo. Se liquida cada hora con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

Si tenemos en cuenta el mismo ejemplo anterior, ya sabemos que el valor de cada hora trabajada es de $1.923, entonces el valor de la hora por «Trabajo Extra Nocturno», será:

Valor hora extra nocturna: $ 1.923 por 1.75 =$ 3.365

Sobre el porque, si el recargo por hora extra nocturna es del 75%, se tiene en cuenta el 1,75 para calcular su valor, asumimos el mismo argumento expresado en la explicación anterior.

Recargo nocturno:

El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno (la jornada de ocho horas en este caso, es entre las diez de la noche y las seis de la mañana), tiene un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Su ejemplo es:

Valor del salario por hora $15.383 dividido 8(horas al día) =$ 1.923

Valor hora con recargo nocturno $ 1.923 por 0.35 =$ 673

En este caso asumimos que como no existen horas extras, sólo se reconocerá el valor del trabajo que aunque está en la jornada de las ocho horas diarias, se realiza en horas de la noche y por ello se remunera (o paga) con un valor adicional de $673 por cada hora en ése turno.

Domingos y festivos:

Debe reconocerse en primer lugar que el trabajo dominical se considera «ocasional» cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario (es decir, contando todos los días de la semana incluidos domingos y festivos). En éste caso, el trabajo se remunera con un recargo del 75% sobre el salario ordinario, teniendo en cuenta solamente las horas que se trabajaron. ¿Cómo se liquida?

Si sabemos que:

Valor del salario por hora es de $15.383 dividido 8 (horas al día) = $ 1.923

Recargo por trabajo en festivo: 75% $ 1.923 X 0.75 = $ 1.442

Entonces por cada hora festiva trabajada por una persona que gana el salario mínimo que es de $461.500, se deberá pagar $1.442. Tengamos presente que éste recargo se adiciona al valor de la hora normal, que está liquidándose en la quincena o en el mes (porque dentro de la quincena o mes, se están contando todos los días, incluyendo los domingos y festivos). Ahora bien, el trabajador puede optar o decidir, que a cambio de éste pago, se le dé un día de descanso como compensación por haber laborado el domingo o festivo. En éste caso, se pagará la quincena o el mes normalmente sin ningún recargo adicional.

¿Pero si el contrato de trabajo estipula o el patrono indica que se trabajarán tres o más domingos al mes, ¿cómo se liquida?

Acá aparece lo que se denomina, el trabajo habitual en domingos y festivos. En este caso se cancelará de la misma manera mencionada arriba, o sea, el valor del recargo por cada hora festiva trabajada, se pagará por valor de $1.442, pero deberá concederse además, un día de descanso compensatorio y remunerado en la semana siguiente, sin que se afecte para nada el salario ganado por el trabajo de la semana completa, la quincena, o el mes.

OK, y ¿que pasa cuando el domingo o festivo se trabaja una jornada mayor de ocho horas?

Acá debemos diferenciar dos cosas: Primera, si se trabaja en horario diurno o jornada diurna, que como ya mencionamos es de 6.00 de la mañana a 10.00 de la noche, la hora extra se pagará así:

Recargo por trabajo en festivo: 75% $ 1.923 por 0.75 = $ 1.442

Valor hora extra diurna = $ 1.923 por 0.25 = $ 481

Total hora extra diurna dominical o festiva= $ 1.923

Esto implica que además del pago normal por la semana, quincena o mes, se deberán recibir (o pagar) $1.923 por cada hora extra diurna trabajada en domingo o

festivo. Segunda, si la hora es extra nocturna, es decir, que terminado el turno de ocho horas diurnas en un festivo o dominical, se trabaja dentro del mismo día después de las 10.00 de la noche:

Recargo por trabajo en festivo: 75%
$ 1.923 por 0.75 = $ 1.442
Valor hora extra nocturna: 75%
$ 1.923 por 0.75 = $ 1.442

Total hora extra nocturna dominical o festiva: $ 2.888.

Como mencionamos en el párrafo anterior, esto implica que además del pago normal por la semana, quincena o mes, se deberán recibir (o pagar) $2.884 por cada hora extra diurna trabajada en domingo o festivo.

Finalmente y para cerrar este tema de las Horas Extras y los Recargos Nocturnos, nos referiremos al pago del Recargo Nocturno en un Festivo o Dominical, su pago será con un recargo del 35% más el valor de la hora dominical.

Ya hemos visto que cada hora dominical vale $ 3.365 que incluye

Valor del salario por hora es de $15.383 dividido 8(horas al día) = $ 1.923
Recargo por trabajo en festivo: 75%
$$1.923 por 0.75 = $ 1.442
Valor hora extra diurna
$1.923 por 0.25 = $ 481
Total hora extra diurna dominical o festiva $ 3.846

Como puede deducirse, el valor de la hora extra diurna dominical se remunera con dos veces el valor de la hora ordinaria, si se tiene en cuenta que los $3.846 que se pagan por cada hora extra incluyen los $1.923 de la hora extra ordinaria, más el 75% del recargo por hora trabajada en dominical ($1.442), más el 25% con que se remunera una hora extra diurna ($481).

Segunda, si la hora es una hora extra nocturna, es decir, que terminado el turno de ocho horas diurnas en un festivo o dominical, se trabaja dentro del mismo día después de las 10.00 de la noche:

En éste caso, el valor de la hora diurna se multiplica por 2.50 que incluye:

Valor del salario por hora es de
$ 15.383 dividido 8(horas al día) =
$ 1.923
Recargo por trabajo en festivo: 75%.
$1.923 por 0.75 =$ 1.442
Valor hora extra nocturna: 75%
$ 1.923 por 0.75 = $ 1.442
Total hora extra nocturna dominical o festivo: $ 4.807

Finalmente y para cerrar este tema de las Horas Extras y los Recargos Nocturnos, nos referiremos al pago del Recargo Nocturno en un Festivo o Dominical, su pago será con un recargo del 35% más el valor de la hora dominical, entonces, si sabemos que:

Como ya se vio, el valor de la hora por trabajo en dominical se paga con el 1.75 del valor de la hora diurna (1.923 que vale la hora diurna por 1.75 = 3.365. Este es el valor del trabajo en domingo o festivo por hora) y además que el recargo nocturno es del 35% sobre el valor de la hora ordinaria diurna. Podemos concluir que el recargo en dominical o festivo es igual a 1.75 más 0.35= 2.10 de recargo. Es decir:

Valor hora ordinaria por trabajo festivo
$ 3.365
Valor del recargo nocturno (35% sobre $1.923) $ 673
Valor hora con recargo nocturno en dominical $ 4.038

Acá debemos diferenciar dos cosas: Primera, si se trabaja en horario diurno o jornada diurna, que como ya mencionamos es de 6.00 de la mañana a 10.00 de la noche, la hora extra se pagará así:

Valor del salario por hora es de $ 15.383 dividido 8(horas al día) =
$ 1.923
Recargo por trabajo en festivo: 75%
$1.923 por 0.75 = $1.442
Valor hora extra diurna $ 1.923 por 0.25 = $ 481
Total hora extra diurna Dominical o festiva $ 3.846

Como puede deducirse, el valor de la hora extra diurna dominical se remunera con dos veces el valor de la hora ordinaria,

si se tiene en cuenta que los $3.846 que se pagan por cada hora extra incluyen los $1.923 de la hora extra ordinaria, más el 75% del recargo por hora trabajada en dominical ($1.442), más el 25% con que se remunera una hora extra diurna ($481). Segunda, si se trabaja en turno o jornada nocturna (después de las 10.00 de la noche hasta antes de las 6.00 de la mañana.

4. EN LOS TEMAS VISTOS, HEMOS HABLADO MUCHO DE SALARIO, ¿QUE ES EL SALARIO?

Se entiende por SALARIO la contraprestación o remuneración recibida por el trabajador por su oficio o labor, pudiendo este ser acordado por las partes teniendo en cuenta siempre el salario mínimo legal estipulado por el gobierno o el fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. Esta remuneración se considera de dos tipos:

La ordinaria, que es la suma fija convenida y la extraordinaria que son los pagos adicionales como horas extras, festivos, dominicales, recargos nocturnos y viáticos permanentes cuando se destinan a proporcionar alojamiento y manutención al trabajador.

Entonces, ¿todo lo que recibimos en una relación laboral se considera salario? No, hay ciertas sumas cuyos conceptos no se consideran salario, tales son: Las primas o bonificaciones ocasionales, los medios de transporte y gastos de representación, las prestaciones sociales, los elementos de trabajo, la indemnización por terminación del contrato y los pagos que expresamente se pacten por escrito que no constituirán salario como alimentación, vestuario, alojamiento, los auxilios habituales u ocasionales como primas extralegales, entre otros.

Ahora bien, la remuneración o el salario, se puede pactar en dinero, o una parte en dinero y otra en especie.

Cuando se habla de la remuneración con una parte en dinero y otra en especie, se alude al caso de que el empleador suministra como parte del pago al trabajador, alimentación, vivienda, vestuario, etc. Debe tenerse muy presente que a esta forma de pago siempre en el contrato de trabajo se le debe asignar su valor, y que sólo puede ser parcial, no pudiendo exceder del 50% de la totalidad del salario, y cuando se devenga el salario mínimo, el salario en especie no puede superar del 30% del mismo. Esto es, que si se gana un salario de $461.500 que es el salario mínimo para 2008, lo que se reconoce en especie no puede superar el 30% de éste valor, es decir de la suma $138.450, debiendo recibir el trabajador en dinero el excedente: $323.050.

Si, pero también hemos escuchado sobre el jornal, ¿esto es lo mismo que el sueldo?

No es igual, pues aunque su significado básico es la remuneración por los servicios o trabajos prestados, cuando se habla de Jornal, se habla del pago por días o por horas, esto es, cuando el patrono ofrece al trabajador pagarle un salario $ XXX por cada día u hora de trabajo mientras que el Sueldo, se pacta por períodos de tiempo superiores a un día.

Existe también otro tipo de salario llamado Salario Integral. ¿En que consiste?

Cuando una persona gana más de diez (10) salarios mínimos mensuales –para el caso del año 2008 donde el salario mínimo es de $461.500, sería para quienes devenguen más de $4.615.000 al mes- se puede acordar por escrito que dicha persona recibirá Salario Integral. Este incluye además del salario ordinario, las prestaciones sociales (cesantías, intereses sobre cesantías y prima de servicios, puesto que las vacaciones si se deben disfrutar y pagar). Incluye también todos los recargos, horas extras, festivos, dominicales y pagos en especie.

Ningún salario integral puede estar por debajo de los 10 salarios mínimos mensuales vigentes más un 30% que se considera el factor de las prestaciones sociales. En nuestro ejemplo, querría decir

que el salario integral para 2008 no puede ser inferior a $5.999.500 que equivale a $4.615.000 que son los 10 salarios mínimos más el 30% de esto que es $1.384.500.

Finalmente, dentro de las remuneraciones existe la que se pacta por unidad de obra o a destajo y es cuando se ofrece al trabajador cierta cantidad de dinero por cada pieza elaborada o procesada. Acá hay que tener presente que si el empleado no tiene que cumplir una jornada ordinaria de trabajo, no se aplica el salario mínimo, pues se entiende que cuando cumple su labor, el operario puede disponer libremente de su tiempo.

5. PRESTACIONES SOCIALES

Continuaremos ahora con el tema de PRESTACIONES SOCIALES, que son también un derecho fundamental que tenemos todas las mujeres en particular y todos los trabajadores en general.

Se denomina «Prestaciones Sociales» a las prebendas o beneficios que tienen los empleados, y mencionaremos los más comunes:

- Auxilio de Cesantías
- Intereses sobre Cesantías
- Prima de Servicios
- Vacaciones
- Auxilio de transporte
- Calzado y vestido de labor
- Descanso remunerado durante la lactancia

El AUXILIO DE CESANTÍAS es una prestación cuya base es el último salario mensual devengado por el trabajador siempre y cuando este no haya sufrido variación en los últimos tres meses, y en caso de haberla tenido, se tomará como base el promedio de lo recibido en el último año de servicios o en todo el tiempo trabajado, cuando este fuere inferior a un año.

El auxilio de cesantías se liquida con un mes de salario por cada año de servicios, y como ya aprendimos que es salario, entonces sabemos que para liquidar esta prestación se debe tener en cuenta tanto la remuneración ordinaria del trabajador, más lo que recibe por horas extras, recargos nocturnos y todos los demás pagos que lo integran, además del auxilio de transporte.

Existen 3 sistemas diferentes de liquidación a saber:

- El sistema tradicional
- La liquidación anual cuyo monto deberá consignarse en un fondo de cesantías
- El sistema de salario integral, en cuyo caso como ya se estudió, está incluida esta prestación en el salario devengado por el trabajador.

El sistema tradicional es para trabajadores que no sean de la industria netamente familiar y artesanos que no ocupen más de 5 trabajadores permanentes diferentes a sus familiares. Los trabajadores a quienes se aplica, deberán tener contrato de trabajo vigente desde antes del primero de enero de 1991, siempre y cuando no se hayan acogido al sistema de liquidación anual. En éste caso, la cesantía debe liquidarse de manera definitiva cuando se termina el contrato de trabajo, o cuando el trabajador se cambia a salario integral (siempre y cuando se cumpla con los requisitos vistos anteriormente). En otro caso, se liquida parcialmente, en forma de anticipo para destinaciones específicas señaladas por la Ley como compra o adecuación de vivienda, gastos de matrícula en educación superior del trabajador, de su cónyuge o compañera permanente e hijos.

El sistema de liquidación anual, se aplica a trabajadores con contratos de trabajo celebrados a partir del primero de enero de 1991 y a los que aún con contratos anteriores a esa fecha, se hubieren trasladado voluntariamente a éste régimen. Esta liquidación es definitiva cada año pues al 31 de diciembre de cada año el empleador deberá calcular el monto de las cesantías por el año laborado o proporcionalmente por fracción, teniendo en cuenta todos los conceptos integrantes del

salario, consignando dicho monto a nombre del trabajador antes del 15 de febrero del año siguiente en el fondo de cesantías que el empleado haya elegido.

INTERESES SOBRE CESANTÍAS: Todos los empleadores que estén por ley obligados a pagar cesantías, deberán reconocer y pagar un interés anual del 12% del monto de las mismas al trabajador antes del 31 de enero de cada año, o en la fecha de liquidación parcial de las mismas, o cuando se termine el contrato de trabajo.

PRIMA DE SERVICIOS: La deberán cancelar todos los empleadores que tengan el carácter de empresa, por esto están excluidos de su beneficio las empleadas domésticas, los conductores al servicio de la familia y los empleados de las fincas de recreo. Su cuantía es de treinta días de salario pagaderos semestralmente antes del 30 de junio para el primer semestre y antes del 20 de diciembre para el segundo semestre, para empresas con capital superior a doscientos mil pesos, pero si el capital de la empresa es inferior, se paga sólo quince días de salario en las mismas fechas. Para cancelarla, se tiene en cuenta el promedio de lo devengado en el respectivo semestre y debe cancelarse proporcionalmente si se lleva trabajando menos de los seis meses. El auxilio de transporte, también hará parte del salario para ésta liquidación, al igual que para las cesantías y los intereses sobre cesantías.

VACACIONES: Se conceden 15 días hábiles por año y proporcionalmente por fracción. Si el trabajador queda incapacitado en el período de vacaciones, esta incapacidad interrumpe su período de descanso y debe compensarse el tiempo adicionando el número de días de vacaciones. Durante el tiempo que el empleado esté en vacaciones, deberá recibir el salario ordinario que esté devengando el día que salga a disfrutar de ellas sin tener en cuenta horas extras o festivos pero sí el recargo nocturno. El auxilio de transporte no se incluye en la base para liquidar ésta prestación.

AUXILIO DE TRANSPORTE: Se debe pagar por todos los empleadores sin tener en cuenta el número de trabajadores a su cargo, la jornada de trabajo, ni el capital de la empresa en todos los lugares en donde se preste el servicio público de transporte, a no ser que el patrono contrate el servicio de transporte ida y regreso de sus empleados hasta sus domicilios. Los trabajadores que devenguen más de dos salarios mínimos mensuales vigentes, no tienen derecho a este auxilio, que tampoco se paga en el período de disfrute de vacaciones, ni durante el tiempo de las incapacidades, ni cuando el trabajador resida en el sitio de labores, o cuando el traslado no le implica ningún costo o esfuerzo. El monto de dicho auxilio es determinado cada año por el Gobierno Nacional.

CALZADO Y VESTIDO DE LABOR: El 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre de cada año, los empleadores deberán entregar a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales vigentes una dotación que incluya vestido y calzado adecuado para la labor desempeñada, siendo obligación del empleado, utilizar la dotación suministrada.

DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA y otras normas favorables las mujeres:Las leyes de protección laboral incluyen unas muy importantes que implican la protección a la maternidad y a la madre adoptante en lo que concierne. Tenemos entre ellas:Para despedir a una trabajadora durante su embarazo, el empleador debe solicitar autorización ante el funcionario de trabajo de su localidad, en caso contrario, se estaría violando el principio a la igualdad y a la protección constitucional a la maternidad.La EPS a la que se encuentre afiliada la empleada, deberá suministrarle toda la atención médico-hospitalaria, teniendo en cuenta que el empleador está obligado a

pagar oportunamente los aportes a la seguridad social. Por ello es muy importante tener en cuenta el pedir los comprobantes de pago cada mes, para verificar que se estén pagando y en forma oportuna, de lo contrario, los costos deberán ser asumidos por el patrono. Después del parto, la trabajadora tiene derecho a una licencia remunerada de doce semanas (84 días) que aunque son asumidas por la EPS a la cual esté afiliada, deberá cancelarlas el patrono directamente a su empleada. Durante los seis primeros meses de vida del niño, la madre tiene derecho a dos descansos diarios remunerados dentro de la jornada de trabajo con duración de treinta minutos cada uno, en horarios acordados con su empleador, para la lactancia del bebé. Si con certificación médica la madre demuestra que necesita mayor número de descansos, el patrono, deberá concederlos.Durante el primer año de vida del recién nacido, éste tiene derecho al servicio médico.Otro punto importante que debemos tener en cuenta porque vulnera los derechos a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo, es la prohibición de exigir la prueba de embarazo a las trabajadoras que deseen ingresar a un empleo o conservar el mismo y la prohibición de exigir la prueba del SIDA.NINGUNO DE ESTOS EXAMENES PUEDEN SER SOLICITADOS PARA ASPIRAR A UN CARGO EN UNA EMPRESA O LUGAR DE TRABAJO.

Como punto final, vamos a conocer otros temas que son derechos nuestros a saber:

El pago de aportes parafiscales: Estos los realiza la empresa o el patrono a las Cajas de Compensación de nuestra localidad sin descontarle nada de ello al trabajador y son:

- 2% para el Sena
- 3% para el ICBF
- 4% para la Caja de Compensación.

Estos aportes se realizan durante los primeros diez días de cada mes con base en el salario recibido por el trabajador sin incluir el subsidio de transporte y sin descontar aportes para salud y pensión. Ello implica que lo devengado se multiplica por el 9% y el valor resultante se consigna a nombre de la Caja de Compensación correspondiente quien hará los traslados al Sena y al ICBF.

Y que importancia tiene este pago para nosotras?

Es muy sencillo, de un lado se está contribuyendo al sostenimiento de programas del Sena y del ICBF y de otro, se obtiene el SUBSIDIO FAMILIAR que es una prestación social que se cancela en dinero a los trabajadores beneficiarios ya que por cada persona a cargo se reconoce y entrega cierta suma de dinero; también se da en especie porque se ofrecen alimentos, textos, vestuario, etc.; y por último en servicios ya que se ofrecen programas recreativos, de educación, vivienda, etc.

Los trabajadores beneficiarios son los que tienen el carácter de trabajadores permanentes, su remuneración no excede de cuatro salarios mínimos mensuales vigentes, deben trabajar mínimo 96 horas cada mes y tener personas a cargo, cuyos requisitos pueden ser consultados en las cajas de compensación. Estos pagos se realizan cada mes a través de las mismas cajas y no se interrumpe su pago por períodos de incapacidad, licencias, vacaciones, etc.

Afiliación al Sistema de Seguridad Social: Es triste observar tantas personas que desconocen sus derechos a la seguridad social y tantos empleadores que eluden esta obligación, y aunque muy superficialmente las vamos a conocer, nunca dejemos de investigar en nuestras oficinas de la protección social, o en la defensoría del pueblo o en las páginas de Internet o cartillas sobre el tema, pues todos quienes estén vinculados mediante contrato de trabajo, salvo las excepciones legales, deberán estar afiliados al régimen general de pensiones ya sea al sistema de ahorro individual (fondos privados) o al

sistema de prima media con prestación definida (ISS), al régimen contributivo de seguridad social en salud y al sistema de riesgos profesionales.

Afiliación al Sistema General de Pensiones: Su aporte sirve para ir creando un ahorro que con el paso de los años, cuando ya no se trabaje, sirva de soporte económico. Al sistema se cotiza a la fecha con el 16% sobre el Ingreso Base de Cotización, es decir, sobre todo lo percibido por el trabajador sin que su monto pueda ser inferior a un salario mínimo, ni superior a 25 salarios mínimos mensuales legales vigentes. Sobre este mismo ingreso base de cotización, se deberá aportar a salud.

Del total de aportes del 16% corresponde contribuir al trabajador con el 25% que se descuenta de la nómina y el restante 75%, corre por cuenta del patrono.

Estas cotizaciones se deberán realizar durante todo el tiempo que se labore, pero cuando un trabajador se pensione por edad, por invalidez, o por indemnización sustitutiva, no es necesario seguir aportando ya que quedan excluidos del sistema. El cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez permite la opción de continuar o no trabajando, pero debe tenerse presente que este es un motivo de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Tengamos presente que las personas que perciban menos de un salario mínimo mensual legal vigente, pueden afiliarse a través del fondo de solidaridad pensional, para cuya amplitud de requisitos, debe acudirse al Ministerio de Protección Social de cada sitio.

Pero entonces que diferencia hay entre el Sistema de Prima Media con prestación definida (ISS) y el Sistema de Ahorro Individual?

En el régimen de prima media con prestación definida los afiliados (cotizantes) o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, independientemente del monto de las cotizaciones realizadas y acumuladas, siempre que cumpla con los requisitos exigidos por la ley. Estas cotizaciones y sus rendimientos constituyen un fondo común y es el estado el que garantiza los pagos de las pensiones.

Para tener derecho a la pensión de vejez el afiliado deberá haber cumplido 55 años si es mujer o 60 si es hombre y haber cotizado un mínimo de mil semanas en cualquier tiempo, teniendo en cuenta que a partir del primero de enero de 2005 el número de semanas se incrementa en 50 y a partir del primero de enero de 2006 se incrementa en 25 cada año, hasta llegar al año 2.015 a 1.300 semanas.

A partir del año 2.014 la edad para adquirir el derecho a la pensión de vejez se incrementará a 57 años para las mujeres y a 62 para los hombres.

El monto mensual de la pensión de vejez será del 65% del Ingreso Base de liquidación por las primeras 1.000 semanas de cotización, y se incrementará por cada 50 semanas adicionales a las 1.000 hasta las 1.200 en un 2% , llegando en este tiempo al 73% del IBL (ingreso base de liquidación). Por cada 50 semanas adicionales a las 1.200 y hasta las 1.400, se incrementará en un 3% hasta llegar al monto máximo del 85% del IBL. El valor total de la pensión no podrá ser superior al 85% del IBL pero tampoco podrá ser inferior al salario mínimo.

A partir del primero de enero del 2004 el cálculo varía obteniéndose como resultado que el monto de la pensión estará entre el 55% y el 65% del IBL , sin que el monto máximo de la pensión exceda del 80% del IBL.

Debe tenerse presente que sobre éste tema existe el régimen de transición que ha tenido varias modificaciones, y por ello se hace necesario consultar ante la autoridad competente cada caso en particular.

Pasamos ahora al **Régimen de ahorro individual con solidaridad:** En éste los afiliados tienen cuenta individual en la que se guardan las cotizaciones mensuales tanto del trabajador como del empleador, las cotizaciones voluntarias, los bonos pensionales (que son títulos valores

que se emiten a nombre de la persona que estando afiliada al Régimen de prima media con prestación definida, se traslada al Régimen de Ahorro Individual), más los rendimientos financieros que se generen en la cuenta.

En éste régimen pensión de vejez, se puede escoger la edad de jubilación siempre y cuando el capital acumulado en la cuenta permita obtener una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo mensual legal vigente al 23 de diciembre de 1993, reajustado anualmente según la variación porcentual del Índice de precios al consumidos (IPC) certificado por el DANE y el monto de la pensión dependerá de la edad a la que se quiera pensionar, los rendimientos y el nivel de ahorro.

Afiliación al Sistema de Salud : Todos los afiliados al régimen, tienen derecho a un plan integral de protección de la salud que incluye atención preventiva, medico-quirúrgica y medicamentos esenciales. Este plan, es lo que comúnmente conocemos como POS y cubre al afiliado que cotiza y a sus beneficiarios.

La cotización en éste Régimen es del 12.5% del salario base de cotización, que deberá ser igual al de los aportes al Régimen de Pensiones, asumiendo de este el 8.5% el empleador y el restante 4% el trabajador.

NO OLVIDEMOS: Con nuestra honestidad y responsabilidad social iremos forjando un ejemplo y un mundo mejor para nuestros hijos.

SIEMPRE TENGAMOS PRESENTE: Cuando se nos presente alguna duda referente a cualquier situación laboral, acudamos a la oficina del Ministerio de la Protección Social en nuestra localidad. También existen páginas en Internet muy interesantes que nos pueden ayudar a aclarar nuestras inquietudes, entre ellas está una de suscripción gratuita cuya dirección es www.actualicese.com.co.

COMO MUJERES DEBEMOS SER CONOCEDORAS, RESPONSABLES Y SOLIDARIAS EN LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES, ESTAS NOS DARÁN GUÍA Y SOPORTE PARA ACTUAR DE MANERA ADECUADA Y VELAR TANTO POR NUESTROS DERECHOS, COMO APROVECHARLOS.

ALGUNAS NORMAS RELACIONADAS CON LOS DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS MUJERES

Además de los compromisos adquiridos por Colombia por la ratificación de los Convenios Internacionales por los derechos de las mujeres en estos temas, (cabe destacar el convenio 183 de la OIT sobre la protección a la maternidad) y por su adhesión a las Cumbres Mundiales sobre la Mujer y la economía, (y temas afines) se mencionan los siguientes mandatos legislativos en este tema:

CONSTITUCIÓN DE 1991

ARTÍCULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

ARTÍCULO 53. CONSTITUCIÓN DE 1991. (...) Principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

LEY 22 DE 1967, en la cual se define la discriminación laboral como:

...Cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en determinados motivos) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

RESOLUCIÓN 4050 DE 1994, por la cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establece en su artículo 2. :

"No se podrá ordenar la prueba de práctica de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo..."

CONPES 91 DEL 1995. "Metas y Estrategias de Colombia para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio- 2015". Objetivo 3. Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer

Meta Colombia Mercado laboral: "Incorporar y mantener el seguimiento a la equidad de género en materia salarial y calidad del empleo, en el marco del sistema de información sobre calidad y pertinencia del Sistema Nacional de formación para el trabajo".

LEY 1257 DE 2008:

Artículo 12. Medidas en el ámbito laboral.

El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: 1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. 2. Reglamentará el Plan Obligatorio de Salud para que incluya las actividades de atención a las víctimas que corresponda en aplicación de la presente ley, y en particular aquellas definidas en los literales a., b. y c. del artículo 19 de la misma. 3. Contemplará en los planes nacionales y territoriales de salud un apartado de prevención e intervención integral en violencia contra las mujeres. 4. Promoverá el respeto a las decisiones de las mujeres sobre el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.

Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para: 1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres. 2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar. 3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo.

LEY 823 del 2003

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 igual. 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.

Derecho a la educación

ALGUNOS ASPECTOS DEL CONTEXTO JURÍDICO-POLÍTICO INTERNACIONAL PARA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

Para acercarnos a la equidad de género en el campo educativo, retomaremos algunos de los lineamientos que sobre el tema se han explicitado en los Tratados internacionales y en las Plataformas de Acción de las Cumbres mundiales.

TRATADOS INTERNACIONALES

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la educación

Los Estados que la suscriben se comprometen a: «Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad de cualquiera de los sexos», así como a «Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos» (Artículo 5).

Artículo 10, los Estados Partes asumen el compromiso de «adoptar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres». Estas medidas incluyen garantizar que se darán, en todos los niveles educativos, las mismas condiciones de acceso a estudio y a instituciones de enseñanza, y que se eliminará «todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza», mencionando explícitamente los textos y programas escolares así como los métodos de enseñanza. También se estipula que se darán «las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adulto», y se plantean como metas lograr: «la reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios»; «las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física»; y «acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia».

La Convención Interamericana de Belem Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la educación

Esta Convención nos suministra una definición de la violencia contra la mujer, la cual debe entenderse como»cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual

o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado» (Artículo 1). Asimismo, proclama «El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye entre otros el derecho a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación» (Artículo 6). Pero la Convención no se limita a definir la violencia y a reconocer el derecho a su eliminación, sino que aporta una serie de procesos educativos para lograrlo.

> **Artículo 8:** Los Estados Partes convienen en adoptar en forma progresiva, medidas específicas, incluyendo programas educativos que permitan entre otras cosas: fomentar el conocimiento que tiene la mujer a una vida libre de violencia; modificar patrones socioculturales que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de alguno de los géneros; capacitar a las personas encargadas de la administración de justicia en la aplicación de políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer; alentar y difundir campañas en los medios de comunicación encaminadas a erradicar la violencia contra la mujeres y garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y otra información sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer y formular y aplicar los cambios que sean necesarios.

LINEAMIENTOS PARA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN PRESENTES EN ALGUNAS DE LAS PLATAFORMAS DE ACCIÓN DE LAS CONFERENCIAS MUNDIALES[23]

Los lineamientos para la perspectiva de género en la educación, podría decirse que transversalizan las plataformas de acción de las Cumbres mundiales que sobre mujer se han realizado como las de las otras cumbres mundiales, dado que se considera que la educación es un medio importante para lograr la equidad social y de género, las cuales a su vez son condiciones indispensables para construir sociedades democráticas, sostenibles y pacíficas.

[23] La síntesis que aquí se presenta es elaborada por la autora a partir de las cartillas publicadas por Unicef Colombia y la Dirección Nacional de equidad para las mujeres, **Compromisos de Colombia con sus mujeres. Acuerdos en Conferencias Internacionales**. Santafé de Bogotá: Guía Editores e impresores Ltda., noviembre de 1996.

En cuanto a la definición de políticas y programas se señalan entre otras cosas la necesidad de:

Promover políticas que busquen el acceso igualitario de mujeres y de hombres, niños y niñas, a la educación, así como su retención en el sistema, a través de becas, incentivos y sensibilización a los padres y madres de familia sobre la importancia de la educación; eliminar los efectos adversos de la pobreza sobre las oportunidades ocupacionales; derogar legislación discriminatoria; Promover un enfoque multicultural de educación para mujeres indígenas, rurales, y fomentar la participación de las mujeres en todos los campos educativos. *(Beijing, El Cairo, Copenhague, Viena, Río de Janeiro).* Se señala también la importancia de brindar oportunidades iguales a mujeres y hombres para recibir formación académica en ciencia y tecnología, en desarrollo de habilidades y aptitudes así como los valores éticos necesarios para participar plenamente en el proceso de desarrollo social, económico y político. (Beijing, El Cairo).Se señala también la importancia de elaborar planes de estudio, libros de texto y material didáctico libre de estereotipos sexistas, que promuevan la igualdad, la cooperación, el respeto mutuo y las responsabilidades compartidas entre niñas y niños.n este sentido se señala la necesidad de elaborar módulos educativos para garantizar que los escolares adquieran los conocimientos necesarios para hacerse cargo de sus responsabilidades domésticas fomentando la igualdad y responsabilidad compartida entre mujeres y hombres. .(Beijing, El Cairo, Río de Janeiro).

Movilizar las instituciones educativas para que sean el punto focal de la sensibilización de sus comunidades en relación con el desarrollo humano sostenible.(Río de Janeiro).

En cuanto a la educación permanente y el alfabetismo:

Eliminar las diferencias por razones de género en la alfabetización; reducir la tasa de analfabetismo femenino atendiendo las mujeres rurales, migrantes, desplazadas, y con discapacidades; desarrollar programas flexibles de educación permanente propiciando la participación de las mujeres; reconocer las necesidades de las mujeres de edad para aumentar su capacidad de valerse por sí mismas y participar en la sociedad.(Beijing, El Cairo).

Ampliar la noción de alfabetismo para promover conjuntamente la enseñanza de temas prácticos, científicos y tecnológicos y promover dentro de la capacitación actitudes y reflexiones para promover procesos de tolerancia, pluralidad y equidad; incluir en los programas de educación de adultos información sobre los derechos humanos, reconociendo los derechos humanos de las mujeres.(Beijing, El Cairo, Río de Janeiro, Copenhague).

Educación en la formación para el trabajo:

Eliminar las disparidades por motivos de género en el acceso a todos los campos de la educación, velando para que la mujer tenga igual oportunidad que el hombre al desarrollo profesional, a la capacitación y a las becas (Copenhague, Beijing, El Cairo, Viena) y proporcionar a las mujeres educación teórica y práctica sobre el funcionamiento de los sistemas económicos, financieros y políticos; ofrecer capacitación técnica, administrativa y de comercialización en agricultura, pesca, industria y comercio y promover la participación de las mujeres en la investigación en estos campos.(Beijing).

Elaborar y aplicar políticas de enseñanza, capacitación y readiestramiento para las mujeres, en particular para las jóvenes y las que retornen al mercado de trabajo, para mejorar sus oportunidades de empleo y satisfacer las necesidades de un contexto socioeconómico cambiante. (Beijing).

Educación para la salud y la reproducción:

Eliminar las disparidades por motivos de género en el acceso a todos los campos de la educación, velando para que la mujer tenga igual oportunidad que el hombre al desarrollo profesional, a la capacitación y a las becas (Copenhague, Beijing, El Cairo, Viena) y proporcionar a las mujeres educación teórica y práctica sobre el funcionamiento de los sistemas económicos, financieros y políticos; ofrecer capacitación técnica, administrativa y de comercialización en agricultura, pesca, industria y comercio y promover la participación de las mujeres en la investigación en estos campos.(Beijing).

Elaborar y aplicar políticas de enseñanza, capacitación y readiestramiento para las mujeres, en particular para las jóvenes y las que retornen al mercado de trabajo, para mejorar sus oportunidades de empleo y satisfacer las necesidades de un contexto socioeconómico cambiante. (Beijing)..

Garantizar que la información y capacitación en materia de salud y nutrición sean parte integrante de los programas escolares desde el nivel primario y de los programas de alfabetización de adultos (Beijing), y eliminar las barreras que impiden la enseñanza sobre éstos temas. Elaborar programas educativos que ayuden a asumir responsabilidades y actitudes no sexistas, a prevenir la violencia y los abusos sexuales, a evitar embarazos no deseados y la propagación de enfermedades de transmisión sexual, incluyendo el VIH/SIDA. (El Cairo, Beijing)

Promover un entorno docente que elimine todas las barreras que impiden la asistencia la escuela de las adolescentes embarazadas y de las madres jóvenes, incluyendo educación para los padres y promoción de servicios de cuidado de los hijos (El Cairo, Beijing) y elaborar programas educativos dirigidos a los varones para sensibilizarlos sobre su papel como padres y las responsabilidades que esto implica (El Cairo).

Educación, Derechos Humanos y Paz

Elaborar programas de educación en materia de derechos humanos que integren la dimensión de género e introducir su enseñanza en todos los niveles de educación, incluida la educación superior y de postgrado. (Viena, Beijing). En este sentido cobra total relevancia el fomento de la capacidad y la autonomía de niñas y jóvenes a través de programas que les permitan conocer sus derechos jurídicos y económicos y los relacionados con su salud sexual y reproductiva. (El Cairo)

Alentar y apoyar a través de programas educativos a nivel nacional y comunitario, el debate abierto sobre la necesidad de proteger a las mujeres, los jóvenes y los niños de todo tipo de violencia y abuso, explotación y tráfico sexuales. (El Cairo) y crear programas educativos para niños y niñas con el fin de fomentar una cultura de paz centrada en la tolerancia y la solución de conflictos por medios no (Beijing)

Es importante señalar también el relevante papel que entidades internacionales como UNESCO, UNICEF, OEA, OEI, así como entidades como el BANCO MUNDIAL, EL BANCO INTERAMERICANO y la AID, han tenido en cuanto a la promoción de otras cumbres mundiales, documentos y estudios para la formulación de políticas públicas con relación al tema de género y educación.

ASPECTOS DEL CONTEXTO JURÍDICO- POLÍTICO COLOMBIANO

Artículo 67. Constitución de 1991.

La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formaría al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad, y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines, y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones

necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la Ley.

Entre otros artículos que se refieren a la educación y la cultura están el 68, el 69, el 70, y el 71.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. LEY 115 DE 1994

Es importante señalar que el texto de la Ley General de Educación es el producto de un trabajo conjunto de diversas fuerzas sociales y políticas, del Congreso y el gobierno, de las asociaciones docentes, de padres y madres de familia y de estudiantes, que integraron en un solo estatuto los aspectos más relevantes de la educación, a fin de construir un sistema integral y permanente, cuya responsabilidad corresponde por igual al Estado, a la sociedad y a la familia.

Artículo 1. Objeto de la Ley: La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. La presente Ley señala las normas generales para regular el servicio público de la educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público. De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social. La Educación Superior es regulada por Ley Especial, excepto lo dispuesto en la presente Ley.

La LEY 823 de 2003, con relación al derecho de la educación de las mujeres señala:

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.

La Ley 1257 de 2008 señala:

Artículo 11. *Medidas Educativas.* El Ministerio de Educación, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: 1. Velar para que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos. 2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres. 3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.4. Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas.

De acuerdo a los datos del Departamento Nacional de Planeación, la brecha entre hombres y mujeres en materia de educación ha disminuido considerablemente. En la última década, las mujeres han logrado mayores niveles de promoción que los hombres y menores tasas de repitencia y deserción.

En la ***Política Nacional Mujeres Constructoras de paz Y Desarrollo de la Consejería Presidencial para la Mujer-2007,*** este comportamiento en materia educativa por sexo, se explica, principalmente por cambios en las condiciones socioculturales, como la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y en la sociedad. «Al parecer, la evolución de los roles entre hombres y mujeres se determina en su mayoría por las cambiantes exigencias de la economía, por lo cual las mejoras en el acceso y desempeño de las mujeres en el sector educativo estarían asociadas a los requerimientos de la dinámica económica»[24].

A pesar de los avances en materia educativa, aún persisten problemas relacionados con la calidad de la educación impartida; un factor importante a considerar en esta situación es el de los contenidos sexistas que aún presentan los textos escolares y que predisponen a las mujeres a asumir roles tradicionales, como la escogencia de carreras consideradas como «femeninas», generalmente menos valoradas social y económicamente.

Los problemas de inequidad de género en la educación se expresan con mayor claridad en la siguiente etapa del proyecto de vida de las mujeres: su inserción en el mercado laboral en donde las desventajas para las mujeres en el mercado laboral siguen siendo significativas. Esto obliga a preguntarse si la formación educativa impartida tanto a mujeres como a hombres, crea las condiciones propicias para su vinculación en el mercado laboral en condiciones de equidad. En ese sentido, la escuela como institución socializadora tiene un papel fundamental en la reproducción o transformación de las diferencias discriminatorias entre hombres y mujeres.

[1] Presidencia de la República.2008. Política de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

Derecho al más alto nivel de salud física y mental

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todas las personas sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social y es condición esencial para lograr la paz y le seguridad. Con base en la indivisibilidad e interdependencia de los derechos, este derecho es la base del derecho de todo ser humano a vivir dignamente y se constituye como derecho fundamental indispensable para el ejercicio de los demás derechos y como derecho dependiente de otros derechos entre ellos el derecho a la vida, el derecho a la alimentación, el derecho a la vivienda, el derecho a la educación y el derecho al trabajo.

Señala el Comité DESC[20] (Derechos económicos, sociales y culturales) que la dificultad que enfrentan las mujeres en el acceso al derecho a la salud es un factor discriminatorio que influye negativamente en la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres y que deben suprimirse las barreras que limitan tal derecho adoptando medidas preventivas, promocionales y correctivas para proteger a las mujeres de prácticas y normas tradicionales perniciosas que le deniegan sus derechos.

En este contexto tienen gran relevancia la salud sexual y reproductiva y los derechos a la información sobre planificación, la atención debida durante el embarazo y el parto, la prevención de VIH-SIDA y ETS, la no discriminación por motivos de género y el derecho a una vida libre de violencias entre otros.

ALGUNAS NORMAS QUE PROTEGEN EL DERECHO A LA SALUD Y A LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA DE LAS MUJERES

Además de los compromisos adquiridos por Colombia por la ratificación de los Convenios Internacionales por los derechos de las mujeres y por su adhesión a las Cumbres Mundiales sobre la Mujer y la SALUD, se mencionan los siguientes mandatos legislativos en este tema:

- **Constitución Política de Colombia. 1991. Artículo 49.**
- **Constitución Política del 91. Artículo 42.**
- **Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva. Ministerio de Protección Social, 2003.**
- **LEY 823 DE 2003 SEÑALA EN EL ÁMBITO DE LA SALUD:**

[20] DESC. IDH. 2008, pag.172.

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, y 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.

LA LEY 1257 DE 2008 señala en el ámbito de la salud:

Artículo 13. Medidas en el ámbito de la salud. El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: 1. Elaborará o actualizará los protocolos y guías de actuación de las instituciones de salud y de su personal ante los casos de violencia contra las mujeres. En el marco de la presente

ley, para la elaboración de los protocolos el Ministerio tendrá especial cuidado en la atención y protección de las víctimas. 2. Reglamentará el Plan Obligatorio de Salud para que incluya las actividades de atención a las víctimas que corresponda en aplicación de la presente ley, y en particular aquellas definidas en los literales a., b. y c. del artículo 19 de la misma 3. Contemplará en los planes nacionales y territoriales de salud un apartado de prevención e intervención integral en violencia contra las mujeres. 4. Promoverá el respeto a las decisiones de las mujeres sobre el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.

Parágrafo. El Plan Nacional de Salud definirá acciones y asignará recursos para prevenir la violencia contra las mujeres como un componente de las acciones de salud pública. Todos los planes y programas de salud pública en el nivel territorial contemplarán acciones en el mismo sentido.

En este contexto la **Política de Salud Sexual y Reproductiva del Ministerio de Protección Social**, implementada a partir del año 2003 en Colombia, señala que la sexualidad y la reproducción están íntimamente ligadas a la calidad de vida, tanto en el ámbito de lo individual como de lo social.

METAS

Las metas propuestas por el Ministerio de Protección Social en la ***Política de Salud sexual y Rreproductiva -2003*** incluyen aspectos como reducir en un 50% la tasa nacional de mortalidad materna evitable; mejorar la cobertura y calidad de la atención institucional de la gestación, parto y puerperio y sus complicaciones, y fortalecer las acciones de vigilancia, prevención y atención de la mortalidad materna y perinatal, incrementar el uso correcto de métodos anticonceptivos en la población en edad fértil, con especial énfasis en la población masculina, y reducir la demanda insatisfecha de planificación familiar en la población de mujeres unidas, entre otras.

La población adolescente constituye también un foco de atención por lo cual otra meta es reducir el embarazo en adolescentes en un 26%.[26]Otras metas incluyen disminuir patologías como el cáncer de cuello uterino, prevención y atención de las ITS, y por último, referida a la violencia doméstica y sexual: incrementar en un 20% la detección y atención de la violencia intrafamiliar y sexual en mujeres y menores. Sin embargo como puede apreciarse, el enfoque del Ministerio de Protección Social, no incluye entre sus metas aspectos relacionados con la inclusión de los hombres en aspectos relacionados con la SSR.

Un buen estado de SSR implica la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, la posibilidad de ejercer el derecho a procrear o no, la libertad para decidir el número y espaciamiento de los hijos, el derecho a obtener información que posibilite la toma de decisiones libres e informadas y sin sufrir discriminación, coerción ni violencia, el acceso y la posibilidad de elección de métodos de regulación de la fecundidad seguros, eficaces, aceptables y asequibles, la eliminación de la violencia doméstica y sexual que afecta la integridad y la salud, así como el derecho a recibir servicios adecuados de atención a la salud que permitan embarazos y partos sin riesgos, y el acceso a servicios y programas de calidad para la promoción, detección, prevención y atención de todos los eventos relacionados con la sexualidad y la reproducción, independientemente del sexo, edad, etnia, clase, orientación sexual o estado civil de la persona, y teniendo en cuenta sus necesidades específicas de acuerdo con su ciclo vital.

El concepto de **Equidad en Salud** debe tener en cuenta que no todas las diferencias en materia de salud (probabilidad de gozar de salud, de enfermar o de morir) entre los sexos constituyen falta de equidad, solamente aquellas diferencias sistemáticas que son innecesarias y evitables, además de injustas, como lo es la morbilidad materna. La noción de necesidad se expresa de acuerdo al perfil de cada grupo poblacional, para lo cual se requiere que la sociedad reconozca la diversidad de problemas y propicie respuestas sociales adecuadas.

Una paradoja visible es que las políticas públicas referidas a las mujeres se dirijan casi con exclusividad a la maternidad, desconociendo otros aspectos de su salud y desconociendo la responsabilidad de los hombres en la salud reproductiva. Este hecho ha sesgado el enfoque de

[26] De acuerdo con la Encuesta Nacional de Demografía y Salud - ENDS - 2005 (Profamilia), en 2005 el 20.5% de las adolescentes son madres o están embarazadas.

los programas y ha difundido la imagen de los servicios de salud como un asunto con énfasis en las mujeres. Mientras tanto la realidad social de las mujeres no coincide con la imagen construida alrededor de los servicios de salud.

El hecho de que las mujeres sean las beneficiarias tradicionales de los programas de salud reproductiva, sobre todo planificación familiar, implica para ellas una responsabilidad exclusiva en el control de la fertilidad, la protección contra las ITS, incluido el VIH – SIDA o el embarazo; lo cual desdibuja las responsabilidades de los hombres. Es por esto que la SSR se vincula directamente con la esfera de los derechos humanos y su posibilidad de ejercerlos.

Estos derechos incluyen:

- El derecho a la vida en el cual se incluye el riesgo que representa la muerte por embarazo y la violencia.
- El derecho a la libertad y la seguridad de la persona que incluye la libre determinación de las personas en cuestión de reproducción y el disfrute y control de la vida sexual.
- El derecho a la información y a la educación sexual de todas las personas.
- El derecho a la vida privada y a planificar la familia para decidir el número de hijos y para disfrutar de la maternidad y la paternidad por decisión y no por obligación.
- El derecho a la sexualidad placentera, independiente de la reproducción, libre de violencia, abuso o acoso.
- El derecho a la no discriminación por motivos de sexo, que en las leyes y prácticas permiten a los hombres la adopción de decisiones sin el consentimiento de su pareja, por prácticas en detrimento de las hijas y a favor de los hijos.
- El derecho a la no discriminación por motivos de edad, que incluye el derecho a la confidencialidad de niños y jóvenes en materia de SSR.
- El derecho de hombres y mujeres a participar en la crianza de los hijos con iguales responsabilidades y a construir identidades propias, más allá de los roles de género[27].

[27] PNUD- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2007). Manual de Transversalidad de Género en el Desarrollo.

El modelo de **equidad de género y salud reproductiva** propuesto por el Fondo de Población de Naciones Unidas (FNUAP)[28]

Establece que existe una interconexión entre sexualidad, reproducción y género. Esto supone ir más allá de la prestación de servicios médicos y de métodos anticonceptivos masculinos y femeninos para adoptar un enfoque más amplio que pretende incorporar cuestiones claves tales como las *identidades de género, las prácticas sexuales, la violencia de género, la masculinidad y la importancia de los factores socio-culturales*. En relación con los varones, esto implica que deben trabajarse los procesos de construcción de las identidades masculinas que influyen en determinadas conductas sexuales y reproductivas así como en la promoción de modelos masculinos positivos que contribuyan a transformar las relaciones en pro de la equidad y del empoderamiento de las mujeres. Para ello, el enfoque de derechos humanos constituye un elemento clave del modelo de equidad de género y salud reproductiva pues reivindica sistemas legales que protegen los derechos sexuales y reproductivos, la equidad de género y los derechos de los niños y niñas.

Adicionalmente, el **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,**

Expresa su preocupación por las altas tasas de mortalidad materna, sobre todo entre las mujeres pobres, de las zonas rurales e indígenas, incluidas las afrodescendientes. En particular, son motivo de preocupación para el Comité la gran cantidad de abortos ilegales y en condiciones de riesgo que se practican y la mortalidad materna conexa, así como la posibilidad de que, en la práctica, las mujeres puedan no tener acceso a los servicios de aborto legalizados, o a la atención médica garantizada para el tratamiento de las complicaciones derivadas de los abortos ilegales y/o practicados en condiciones de riesgo.

[28] MORA, Luis. «Masculinidades en América Latina y el caribe: el aporte del UNFPA» en *Working Papers Series* CST/ LAC NO. 25

Derecho a la recreación el deporte y el tiempo libre

KATHERINE ESLAVA RIVERA

En este campo son mas bien recientes pero de gran importancia los avances en Colombia. Se destacan los compromisos adquiridos por nuestro país en estas cumbres mundiales, que son los que guían las acciones emprendidas.

1. DECLARACIÓN DE BRIGHTON (1994)

Adoptada por Coldeportes (1999) y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Acordó establecer y elaborar una estrategia internacional en pro de la mujer y el deporte, la recreación y la actividad física, en todos los continentes. Permite a los países, su comité olímpico y federaciones deportivas, compartir programas, modelos y avances, acelerando de esta manera hacia una cultura en el deporte más equitativa en todo el mundo.

Objetivos

Fomentar una cultura deportiva que permita y valore la participación plena de la mujer en todos los aspectos del deporte.

Incrementar la participación femenina en todos los niveles, funciones y papeles del ámbito deportivo.

1. LLAMADA A LA ACCIÓN DE WINDHOEK 1998

Busca estimular el desarrollo de iguales oportunidades para muchachas y mujeres, para que éstas participen plenamente en los deportes en su sentido más amplio. Esta llamada reflejó el deseó irresistible de todos los delegados de procurar una mayor cooperación y coordinación entre los numerosos organismos y organizaciones responsables de las cuestiones que afectan a la mujer, y reconocieron y subrayaron la importancia que el deporte puede y debe desempeñar en el progreso de la población femenina.

Plantea acciones en las siguientes áreas:

1. Elaborar planes de acción con objetivos y metas para implementar los principios de la Declaración de Brighton, y vigilar e informar sobre su implementación.
2. Llegar más allá de los límites actuales del sector del deporte para abarcar el movimiento mundial para la igualdad de la mujer, y desarrollar asociaciones más estrechas entre el deporte y las organizaciones femeninas por una parte, y los representantes de sectores tales como el de la educación, la juventud, la salud, los derechos humanos y el empleo por la otra. Desarrollar estrategias que ayuden a otros sectores a realizar sus objetivos a través del deporte al tiempo que progresan los objetivos del deporte.
3. Promover y compartir información acerca de la aportación positiva que representa el envolvimiento de la población femenina en el

deporte, en cuestiones *inter alia*, de orden social, de salud y económicas.

4. Desarrollar la capacidad de las mujeres como líderes y responsables de la toma de decisiones y asegurar que las mujeres juegan papeles significativos y visibles en el deporte a todos los niveles. Crear mecanismos que aseguren que las mujeres jóvenes tienen voz en la elaboración de las políticas y en los programas que las afectan.
5. Evitar la «crisis mundial en la educación física» estableciendo y fortaleciendo la calidad de los programas de educación física como medio clave para inculcar positivamente en las mujeres jóvenes las pericias y otros beneficios que ellas pueden adquirir a través del deporte. Asimismo, crear políticas y mecanismos que aseguren la progresión de la escuela a la actividad basada en la comunidad.
6. Estimular a los medios de información para que reflejen positivamente e informen significativamente en amplitud, profundidad, y calidad, y sobre los beneficios de la participación de la población femenina en el deporte.
7. Asegurar un entorno seguro y de apoyo para las muchachas y mujeres que participan en el deporte a todos los niveles, tomando medidas para eliminar todas las formas de acoso y abuso, violencia y explotación, y prueba del género.
8. Asegurar que las políticas y programas crean oportunidades para toda la población femenina con pleno reconocimiento de las diferencias y diversidad entre ellas – incluyendo factores tales como raza, habilidad, edad, religión, orientación sexual, grupo étnico, lenguaje, cultura o su condición de persona autóctona.
9. Reconocer la importancia de los gobiernos en el desarrollo del deporte e instarlos a que elaboren la legislación apropiada, política pública y subvención, controlados mediante el análisis del impacto del género para asegurar la igualdad de ambos géneros en todos los aspectos del deporte.
10. Asegurar que los programas de Asistencia Oficial al Desarrollo proporcionan iguales oportunidades para el desarrollo de la población femenina, y que reconocen el potencial del deporte para realizar estos objetivos de desarrollo.

3. EL CONJUNTO DE INSTRUMENTOS DE MONTREAL 2002

Es un manual de referencia que contiene 20 instrumentos cuyo objetivo es ayudar a los delegados en los retos que se les presenten para producir el cambio en su comunidad, organización, región o nación y poder promover la equidad en el deporte y la recreación, los instrumentos diseñados fueron los siguientes:

Sección A: Instrumentos para propugnar el cambio.
Sección B: Instrumentos para realizar cambios en organizaciones, sistemas y estructuras deportivas.
Sección C: Instrumentos para el desarrollo individual: centrarse en brindar apoyo a determinadas jóvenes y mujeres en el deporte.
Sección D: Instrumentos para la toma de acción

4. KUMAMOTO 2006

«Para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres a través del deporte, nos comprometemos a construir una red de estrecha colaboración con los agentes y personas relevantes en el mundo del deporte. Durante los próximos cuatro años (2006-2010) desarrollaremos el concepto de participación activa en el cambio nacido en Kumamoto.»

OTROS APORTES IMPORTANTES

Cumbre Mundial de Educación Física (UNESCO -1999)
Manifiesto Mundial de Educación Física -2000. Capitulo XVI. Contra la discriminación y exclusión.
Plan nacional de educación Física, deporte y recreación.
Ley 181 de 1995 «General del deporte y la recreación»
Cuarta conferencia internacional de ministros y altos funcionarios encargados de la educación física y el deporte (Comisión: MUJER Y DEPORTE-) 2004

Algunas Comisiones y grupos de trabajo y vigilancia en cuanto a mujer y deporte

Comisión mujer y deporte ODEPA (Organización Deportiva Panamericana):Promueve la elaboración de leyes y regulaciones de carácter jurídico, que consagre la participación femenina e impida la discriminación y fortalece el trabajo de las Comisiones de Mujer y Deporte en cada país y a nivel continental.

Comisión mujer y deporte Colombiana. (Creada en 1997):Lidera y orienta las acciones en torno a la participación de las mujeres en todos los niveles del deporte, cuenta con capítulos regionales en Antioquia, Valle, Tolima, Cundinamarca. Publica el manual mujer y deporte como orientación de las acciones adelanta.

Otras normas que protegen los derechos de las mujeres en Colombia

LEY 28 DE 1932. Otorga plena capacidad civil a la mujer casada.

LEY 75 DE 1968. Creación del ICBF. Normas sobre filiación; tipificación del delito de asistencia alimentaria.

DECRETO 1260 DE 1970. Las mujeres no tienen la obligación de llevar el apellido de su cónyuge.

LEY 54 DEL 90. "Por la cual se definen las Uniones Maritales de Hecho y Régimen Patrimonial entre Compañeros Permanentes".

> Artículo 1. "A partir de la vigencia de la presente Ley y para todos los efectos civiles, se denomina Unión Marital de Hecho, la formada entre un hombre y una mujer, que sin estar casados, hacen una comunidad de vida permanente y singular. Igualmente y para todos los efectos civiles, se denominan compañero y compañera permanente, al hombre y a la mujer que forman parte de la unión marital de hecho".

LEY 48 DE 1993: Determina el servicio militar voluntario para la mujer y excepcionalmente obligatorio, cuando las circunstancias lo determinen.

LEY 82 DE 1993. Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la Mujer Cabeza de Familia. Corresponde a una acción afirmativa a favor de este sector poblacional que busca brindarles beneficios especiales en aspectos tales como acceso a la vivienda, promoción de las microempresas, servicios de salud, educación, programas de crédito y empleos, entre otros.

> Para esta Ley se entiende por "Mujer cabeza de familia" quien siendo soltera o casada tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas parta trabajar, ya sea por ausencia permanente o por incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del grupo familiar.

LEY 311 DE 1996. Crea el Registro Nacional de Protección Familiar.

> Artículo 2. Definición: "Se entiende por Registro Nacional de Protección Familiar la lista en la cual se incluirán los nombres con sus respectivos documentos de identidad y lugar de residencia si fuere conocida de quien sin justa causa se sustraiga de la prestación de los alimentos debidos por ley para con sus hijos menores y a los mayores de edad que por circunstancias especiales así lo ameriten, como el que adelanta estudios o está incapacitado física o mentalmente".

LEY 258 DE 1996. Por la cual se establece la afectación de la vivienda familiar y se dictan otras disposiciones.

> Artículo 1.Definición. Entiéndase afectado a vivienda familiar el bien inmueble adquirido en su totalidad por uno de los cónyuges, antes o después de la celebración del matrimonio destinado a la habitación de la familia.
>
> Artículo 3. Doble firma. Los inmuebles afectados a vivienda familiar solo podrán enajenarse, o constituirse gravamen u otro derecho real sobre ellos con el consentimiento libre de ambos cónyuges, el cual se entenderá expresado con su firma.

Ley 387 de 1997. Medidas para la prevención del desplazamiento forzado. Establece que la Consejería Presidencial para la Equidad de las mujeres debe dar prelación en sus programas a las mujeres desplazadas por la violencia, especialmente a las viudas y a las mujeres cabeza de familia.

LEY 731 DEL 2002. LEY PARA FAVORECER A LAS MUJERES RURALES que tiene por objeto "mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural"

LEY 979 DE 2005. Modifica la Ley 54 de 1990 en cuanto incluye a parejas de hombres y a parejas de mujeres dentro de la ley y les otorga los mismos beneficios que a las parejas conformadas entre un hombre y una mujer.

Fechas importantes a conmemorar y recordar

8 DE MARZO: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

El 8 de marzo de 1857, 129 obreras de una fábrica de textiles, murieron al incendiarse la fábrica donde trabajaban, pues su patrón decidió encerrarlas con llave para se unieran a los huelguistas que luchaban por conseguir la jornadas de 10 horas como la igualdad de salarios.

El 8 de marzo de 1860, en homenaje a las mujeres de las textileras de esta ciudad, constituyen el primer sindicato femenino y luchan por mejores condiciones de trabajo y reducción de la jornada laboral.

El 8 de marzo de 1901, las mujeres de todos los países industrializados, se unen para reclamar la protección al trabajo infantil y el derecho al voto.

El 8 de marzo de 1910, en la reunión internacional de mujeres socialistas, se establecía como jornada internacional de lucha por los derechos de la mujer.

No lo calles

¡Denúncialo!

25 DE NOVIEMBRE
DÍA INTERNACIONAL DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

En 1960 en la República Dominicana, las hermanas Patria, Minerva, y María Teresa Mirabal, opositoras al Dictador Rafael Leonidas Trujillo habían sido violadas, maltratadas y asesinadas por él.

En el primer encuentro feminista latinoamericano y del Caribe, celebrada en Bogotá en julio de 1981, surge la propuesta de hacer del 25 de noviembre un día de reflexión y denuncia contera las distintas formas de violencias que sufren las mujeres.

El 17 de diciembre de 1999, a través de la Resolución 44/134, la Asamblea General de las Naciones Unidas, ONU, ha declarado el 25 de noviembre cono el día Internacional de la Eliminación de la violencia contra la mujer y ha invitado a los gobiernos, las organizaciones internacionales y las organizaciones no gubernamentales a que organicen en ese día actividades dirigidas a sensibilizar a la opinión pública respecto al problema de la violencia contra la mujer.

Bibilografía

AGATÓN SANTANDER, Isabel. Dossier «Derechos Humanos de las Mujeres en Colombia». EN: Revista Foro # 18. Santafé de Bogotá.

CEPEDA, José Manuel. «Los derechos fundamentales en la Constitución del 91», citado en Rogelio Enrique Peña, Constitución Política de Colombia. Concordancias, Jurisprudencia, Doctrina, Comentarios. Bogotá, febrero 2007.

CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. «Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo. Una política nacional orientada a la paz, la equidad y la igualdad de oportunidades. Bogotá, noviembre de 2003.

DIRECCIÓN NACIONAL DE EQUIDAD PARA LAS MUJERES, UNICEF-COLOMBIA, «Compromisos de Colombia con sus mujeres. Acuerdos en Conferencias Internacionales» Santafé de Bogotá, noviembre de 1996.

GACETA OFICIAL. Congreso de la República.

LEGIS. Cartilla laboral para el año 2008

MANRIQUE REYES, Alfredo. La Constitución de la Nueva Colombia. Editorial CEREC: Bogotá, 1991.

PEÑA P, Rogelio Enrique. Constitución Política de Colombia. Concordancias, Jurisprudencia, Doctrina, Comentarios. ECOE EDICIONES. Bogotá, 2007.

PNUD, Objetivos de Desarrollo del Milenio. Hacia una Colombia equitativa e incluyente. 2007.

RAMÍREZ, Claudia Cecilia. «Violencias contra las mujeres en Colombia. Los acuerdos internacionales y las leyes nacionales». Ponencia de la Corporación Sisma Mujer presentada en el Seminario Taller: Violencia hacia las mujeres, las niñas y los niños: de lo cotidiano a lo político, un asunto de derechos humanos». Bogotá, 26 de abril de 2006.

SECRETARÍA EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES. GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA. ALCALDÍA DE MEDELLÍN. «En favor de las mujeres. Leyes colombianas» Cuadernos para la Equidad No 2. Imprenta departamental de Antioquia. Medellín, 2003.

UNIFEM. HUMANAS, Derechos de las mujeres. Principales instrumentos internacionales. Impresol Editores Ltda, Bogotá, marzo de 2006