



**El futuro
es de todos**

Cancillería
Misión Permanente de Colombia
ante las Naciones Unidas en Ginebra

DCHONU No.1294/19

La Misión Permanente de Colombia ante las Naciones Unidas y otras Organizaciones Internacionales con sede en Ginebra saluda de la manera más atenta a la honorable Oficina de la Alta Comisionada de Naciones Unidas con el fin de remitir las contribuciones del Estado colombiano al cuestionario sobre los derechos humanos de las mujeres en el mundo cambiante del trabajo realizado por el Grupo de Trabajo sobre la discriminación contra las mujeres y las niñas

La Misión Permanente de Colombia ante las Naciones Unidas y otras Organizaciones Internacionales con sede en Ginebra aprovecha la oportunidad para reiterar a la Oficina de la Alta Comisionada las seguridades de su más alta y distinguida consideración.



Ginebra, 2 de septiembre de 2019

A la honorable
**OFICINA DE LA ALTA COMISIONADA DE NACIONES UNIDAS PARA LOS
DERECHOS HUMANOS**
Ginebra



**El futuro
es de todos**

Vicepresidencia

RESPUESTAS AL CUESTIONARIO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN EL CAMBIANTE MUNDO LABORAL

1. Prácticas favorables tendientes a apoyar a las mujeres para que se beneficien de manera igualitaria de los eventos tecnológicos.

Encuesta de acceso, uso y apropiación de las TIC por parte de las mujeres en Colombia, realizada en 60 municipios del país. Esta encuesta fue liderada por el Ministerio de las tecnologías, la información y las comunicaciones, en el año 2017, sus resultados se publicaron en marzo de 2018, información que se convierte en insumo para las políticas públicas y acciones que desarrolle el Gobierno nacional para que las mujeres colombianas puedan aprovechar el gran potencial de las TIC.

2. Cuáles son las prácticas prometedoras que surgen de su país para garantizar la realización de los derechos de las mujeres al trabajo y los derechos de las mujeres en el trabajo (leyes, políticas económicas, laborales y sociales, programas).

La Constitución Política Colombiana, consagra en su artículo 13° el principio de igualdad y no discriminación incluyendo el sexo como categoría de protección. En lo que respecta específicamente al ámbito laboral, el art. 40 establece la obligación de las autoridades de garantizar la adecuada y efectiva participación de la mujer en niveles decisorios de la Administración Pública y los arts. 43 y 53 delimitan el marco de protección especial para la mujer en este ámbito.

Así, el art. 43 señala que, en virtud del principio de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, éstas no pueden ser sometidas a discriminación. En virtud de ello, establece la obligación del Estado de otorgar especial asistencia y protección a las mujeres durante el embarazo y después del parto que incluye un subsidio alimentario si ésta estuviere desempleada o desamparada, así como de dar apoyo a las mujeres cabeza de familia. Por su parte, el art. 53 obliga al Congreso a asegurar, dentro de los principios mínimos del Estatuto de Trabajo, la protección especial a la mujer y a la maternidad.

En este mismo sentido, el Código Sustantivo de Trabajo regula los derechos laborales de las mujeres en términos de equidad enfatizando, en su art. 10°, que éstas deben recibir el mismo trato ante la ley y gozar de la misma protección y garantías que los hombres, lo que implica la prohibición de la diferenciación salarial por razón de sexo consagrada en el art. 143. Asimismo, el capítulo V compromete al Estado a brindar protección especial a la maternidad incluyendo beneficios durante la lactancia y el periodo posterior al parto, así como el reforzamiento de la estabilidad laboral.

2.1. Marco Normativo y de política

Aunado a lo anterior, la legislación colombiana contempla una serie de leyes que promueven y establecen garantías laborales para las mujeres. Así, mediante la *Ley 581 de 2000*, conocida como "*Ley de Cuotas*" se introdujeron mecanismos para asegurar la participación de las mujeres en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público¹ que incluyen acciones

¹ Congreso de Colombia. Ley 581 de 2000. "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". Artículo 1°.



**El futuro
es de todos**

Vicepresidencia

afirmativas tales como la obligación de que, al menos, el 30% de los cargos tanto de máximo nivel decisorio como de otros niveles decisorios sean desempeñados por mujeres

En relación a la regulación del empleo público, la *Ley 909 de 2004* contempla dentro de sus principios que el desarrollo de la función pública debe darse teniendo en cuenta la igualdad, el criterio del mérito y las capacidades profesionales para integrar el empleo público

En cuanto a la igualdad de oportunidades para las mujeres, la *Ley 823 de 2003* busca garantizar la equidad e igualdad de oportunidades tanto en el ámbito privado como en el público y la *Ley 931 de 2004*, establece la obligación de eliminar todas aquellas limitantes que restrinjan la posibilidad de acceder a un empleo, incluyendo aquellas relacionadas con el sexo como factor de discriminación.

En lo que respecta al acoso sexual y laboral, la *Ley 1010 de 2006* tiene el objeto de prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, tratos desconsiderados y ofensivos y, en general, todo ultraje a la dignidad humana ejercida sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. En virtud de ello, la ley señala las conductas que constituyen acoso laboral y sus distintas modalidades estableciendo los procedimientos y sanciones a interponer en cada una de estas conductas.

Finalmente, la *Ley 1257 de 2008* reformó el Código Penal en materia de violencia y discriminación contra las mujeres con el fin de mantener a éstas libres de una vida de violencia en el ámbito privado y público.

Dentro de las políticas desarrolladas por el Gobierno Nacional para asegurar la igualdad de género, se incorporó la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres por medio de la cual se desarrolló el documento CONPES 161, donde se plantean objetivos y lineamientos para asegurar la igualdad de género y no discriminación de las mujeres, incluyendo la *autonomía económica y el acceso de activos*, así como la *participación en escenarios de poder y toma de decisiones*.

Dentro de la autonomía económica y el acceso de activos se estableció que:

“fomentar y potenciar la autonomía económica de las mujeres, tanto a nivel de ingresos, como de acceso y control a bienes y servicios, no solamente posibilitará la inserción de las mujeres a las actividades productivas y al mercado laboral, sino que, además, esa autonomía económica tendrá importantes implicaciones en la medida en que les permitirá contar con mayor libertad de actuar y de tomar sus propias decisiones”.

Por su parte respecto de la participación en escenarios de poder y toma de decisiones se resaltó la necesidad de:

“adelantar acciones a través de las cuales se avance en el fortalecimiento de la participación social, cultural y política de las mujeres, de manera que sus aportes logren incidir activamente en la construcción de paz y desarrollo del país

La Política Nacional para la equidad de las mujeres, está orientada principalmente a encarar de manera integral las distintas problemáticas que afectan a las mujeres en Colombia, tomando en cuenta el enfoque diferencial, es decir, la política, está dirigida a todas las mujeres colombianas de todos los grupos y sectores sociales, incluye a mujeres (niñas, adolescentes, jóvenes y adultas) urbanas, rurales, campesinas y a las mujeres que pertenecen a grupos étnicos. También a aquellas de diversas opciones sexuales y las que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, como las mujeres con discapacidad y las víctimas de diversas formas de violencias. Las mujeres jefas de hogar están incluidas de manera transversal en cada una de estas categorías.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer



Así mismo, es preciso indicar que en la Política, tienen competencias y 34 entidades del nivel nacional (Ministerios y Departamentos Administrativos), responsables de implementar acciones para la superación de las brechas entre hombres y mujeres, en este propósito, las entidades orientan sus esfuerzos para vincular a sus programas o proyectos diversos grupos poblacionales de especial atención, de acuerdo a su misionalidad.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 *“Pacto por Colombia, pacto por la equidad”* contiene en el capítulo XIV el *“Pacto por la equidad de las mujeres”*. En este capítulo se plantean ocho líneas estratégicas de trabajo entre las cuales se consagran dos, orientadas de manera particular a garantizar mejores condiciones para que las mujeres puedan acceder al mercado laboral, así:

Línea N° 2: Empoderamiento educativo y económico para la eliminación de brechas de género en el mercado laboral.

- Fomentar estrategias de acceso y permanencia de las mujeres en el sistema educativo, la diversificación ocupacional y el cierre de brechas en calidad educativa, combatiendo los estereotipos de género.
- Diseñar estrategias de participación igualitaria para las mujeres en el marco laboral, de modo que mejoren su nivel económico, con ambientes libres de violencias basadas en género.
- Inclusión laboral con perspectiva de género para las mujeres a través del servicio público de empleo.
- Promover la innovación pública para la equidad de género para las mujeres en el mercado laboral.

Línea 3: El cuidado y otras acciones coordinadas

- Desarrollo de una política pública de cuidado que promueva el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidado.
- Generar lineamientos de articulación de la oferta de programas disponibles a nivel territorial con enfoque de género para las mujeres para reducir las cargas de cuidado de las mujeres.

Línea 4: Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones

- Generar líneas de formación que favorezcan la participación de las mujeres Se garantizará la paridad en la de mujeres en cargos de elección popular
- Aumento de la participación de las mujeres en los altos cargos directivos de la administración pública.

Resumen del marco legal nacional e internacional

SISTEMA REGIONAL			SISTEMA UNIVERSAL
CONVENCIÓN DERECHOS	AMERICANA	SOBRE	DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS



HUMANOS	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 1°.- Principio de no discriminación ▪ Art. 2°.- Deber de adoptar disposiciones de derecho interno ▪ Art. 16°.- Protección a la familia ▪ Art. 24.- Igualdad ante la ley ▪ Art. 26.- DESC (trabajo). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 1°, 2° y 7°.- Principio de igualdad y no discriminación ▪ Art. 7°.- Igualdad ante la ley ▪ Art. 23.- Condiciones equitativas, igualdad de salario, remuneración equitativa y satisfactoria.
PACTO DE SAN SALVADOR	PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 3°.- Principio de no discriminación ▪ Art. 6°.- Efectiva posibilidad de la mujer a ejercer su derecho al trabajo ▪ Art. 7°.- Salario equitativo e igual. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 2.2°.- Principio de no discriminación ▪ Art. 3°.- Igualdad entre hombres y mujeres en materia de DESC ▪ Art. 7.a.1.- Salario equitativo e igual, condiciones de trabajo de las mujeres no inferiores a las de los hombres.
CONVENCIÓN BELÉM DO PARÁ	CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 4°.- Igualdad de protección ante y de la ley ▪ Art. 6°.- Mujer libre de toda discriminación y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 1°.- No Discriminación ▪ Art. 5°.- Funciones estereotipadas y prejuicios ▪ Art. 11.- Empleo. ▪ Art. 11.2.b.- Licencias de maternidad.
COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS	CONVENIOS ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe sobre "El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales". ▪ Informe sobre "Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Desarrollo y Aplicación" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ C-100 igualdad en la remuneración ▪ C-111 Prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación ▪ C-156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares ▪ C-183 Protección a la maternidad.
CORTE IDH	COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA Y EL CARIBE
<p>En materia laboral, los Estados deben desarrollar acciones en tres órdenes complementarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar a través de medidas legislativas y de otra naturaleza la efectiva vigencia de los derechos humanos de los y las trabajadoras en forma igualitaria y sin discriminación ▪ Suprimir las disposiciones que entrañan desigualdad indebida o discriminación ▪ Combatir las prácticas públicas o privadas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uno de los principales problemas es que el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres no tiene fuerza de ley y las barreras culturales.



que tengan esta misma consecuencia.	
-------------------------------------	--

OBLIGACIONES DEL ESTADO CONFORME AL ÁMBITO INTERNACIONAL

DERECHOS PROTEGIDOS	OBLIGACIONES DERIVADAS Y/O ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 6: trabajo libremente escogido ▪ Art. 7: condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias ▪ Art. 8: derechos sindicales ▪ Art. 9: seguridad social ▪ Art. 2.2: prohibición de discriminación ▪ Art. 3: garantía de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilidad: contar con servicios especializados para facilitar la identificación de formas de empleo disponibles y formas de acceder a ellas. ▪ Accesibilidad: prohibición de toda forma de discriminación en el acceso al empleo y la conservación del mismo. Accesibilidad física y derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para acceder al empleo. ▪ Aceptabilidad y Calidad: condiciones justas y favorables de trabajo, condiciones laborales seguras, derechos sindicales y derecho a elegir y aceptar libremente empleo. ▪ Igualdad y no discriminación: obligación de aplicación inmediata, es decir no supeditada a una aplicación progresiva. Implica la prohibición de medidas regresivas como: i) la denegación de trabajo a ciertos grupos o individuos basada en la legislación o en la práctica; ii) suspensión de legislación necesaria para el ejercicio del derecho al trabajo y, iii) aprobación de leyes o políticas incompatibles con las obligaciones internacionales relacionadas con el derecho al trabajo.
PACTO INTERNACIONAL DE DESC / ORGANISMO INTERPRETE: COMITÉ DESC	
<p>El art. 11 establece la obligación de adoptar medidas apropiadas que garanticen, en condiciones de igualdad con los hombres, el goce de estos derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo ▪ Misma oportunidad de empleo, incluyendo mismos criterios de selección ▪ Libre elección del empleo ▪ Ascenso, estabilidad en el empleo y prestaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El art. 11 incluye las siguientes medidas: <ul style="list-style-type: none"> • Prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. • Implementar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales. • Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo, especialmente los servicios destinados al cuidado de la niñez, para que los padres combinen las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo.



<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación profesional y adiestramiento ▪ Igual remuneración e igualdad de trato por trabajo de igual valor ▪ Seguridad social y vacaciones pagadas <p>Protección de la salud y seguridad laboral que incluya la protección de la función reproductiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. ▪ Recomendación General No. 13: estudiar, fomentar y adoptar sistemas de evaluación del trabajo sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo; apoyar la creación de mecanismos de aplicación y fomentar la aplicación del principio de igual remuneración. ▪ Recomendación General No. 5: hacer un mayor uso de las medidas especiales de carácter temporal como las acciones afirmativas, el trato preferencial y los sistemas de cupo establecidos en el artículo 4° de la CEDAW.
--	--

CONVENIOS OIT / ORGANISMO INTERPRETE: COMITÉ OIT

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración ▪ Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) ▪ Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares ▪ Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenio No. 100: deber de promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. ▪ Convenio No. 111: formular e implementar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación en estos ámbitos. ▪ Convenio No. 156: incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales ▪ Convenio No. 183: prohibición de los empleadores de despedir a una mujer embarazada, que se encuentre en licencia de maternidad o luego de haberse reintegrado al trabajo; garantizar a la mujer el derecho de volver al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración y, adoptar medidas para que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo y acceso al mismo.
--	--

CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS ORGANISMO INTERPRETE: CORTE IDH

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 1.1: obligación de respetar y garantizar los DDHH sin discriminación ▪ Art. 2: adopción de medidas para hacer efectivos los DDHH ▪ Art. 24: igualdad ante la ley ▪ Art. 26: progresividad y no regresividad en materia de DESC. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El art. 1.1 envuelve una doble obligación: <ul style="list-style-type: none"> · Respeto.- prohibición de toda forma de ejercicio del poder que viole los derechos reconocidos en la CADH · Garantía.- organización de las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público de tal manera que sea capaz de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Abarca los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar violaciones a DDHH.art. 2 implica dos tipos de acciones <ul style="list-style-type: none"> · Supresión de normas y prácticas que entrañen violación a las garantías previstas en la CADH
---	---



	<ul style="list-style-type: none">· Expedición de normas y desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías.▪ Art. 24: prohibición de toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, <i>inter alia</i>, el sexo, orientación sexual o cualquier otra condición social que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los DDHH.▪ Art. 26: adoptar providencia para lograr progresivamente la plena efectividad de los DESC.
PROTOCOLO DE SAN SALVADOR / ORGANISMO INTERPRETE	
<ul style="list-style-type: none">▪ Art. 6: derecho al trabajo▪ Art.7: condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.▪ Art. 8: derechos sindicales▪ Art. 9: seguridad social	<p>Según el art. 7 los Estados deben garantizar en sus legislaciones nacionales, las siguientes protecciones:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Remuneración que asegure a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.▪ Derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.▪ Derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.▪ Estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.▪ Seguridad e higiene en el trabajo. <p>El art. 9 comprende el derecho a una seguridad social que incluya licencias de maternidad antes y después del parto.</p>
PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING	
<p>Se trata de un Programa donde se definen acciones a realizar para lograr un mejor desarrollo para la mujer dentro de nuestra sociedad aprobado por unanimidad en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing, China.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos.▪ Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.▪ Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos.▪ Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer.▪ Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.▪ Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.



**El futuro
es de todos**

Vicepresidencia

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eliminar la explotación económica del trabajo infantil y proteger a las niñas que trabajan.
--	---

2.3 Programas

Sistemas de Gestión de Igualdad de Género - Sello de Equidad Laboral EQUIPARES:

Es una herramienta de transformación cultural cuyo objetivo general es contribuir al fomento de la igualdad y equidad de género en las organizaciones, como medio de mayor competitividad y desarrollo

Se viene implementado desde el año 2013, liderada por el Ministerio del trabajo con el apoyo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Objetivos específicos:

1. Fomentar e impulsar la igualdad y equidad de género en las empresas como un elemento estratégico para la competitividad;
2. Propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones;

Número de empresas vinculadas a la fecha: 82

ESTADO	CANT
Sello Plata	21
Sello Oro	5
Nivel I de Reconocimiento	8
En proceso	47

Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género – PRIG Equipares Rural

El PRIG Equipares Rural consiste en un conjunto de prácticas y procedimientos de gestión que se incorporan en las estructuras organizativas de las asociaciones y cooperativas rurales, con el fin de implementar acciones efectivas que identifiquen y reduzcan inequidades de género.

Busca constituirse como una herramienta de transformación cultural para asociaciones y cooperativas del sector rural que contribuyan al fomento de la igualdad de género en el mercado laboral rural, independientemente de su tamaño, ubicación geográfica o sector económico e impactar tanto a asociados/as y sus familias como a empleados/as de las organizaciones que realicen, principalmente, labores productivas en la ruralidad en un sentido amplio, entendidas como aquellas enmarcadas en las actividades agropecuarias, forestales, pesqueras, mineras, agroindustriales, de turismo rural y ecológico, artesanías, y transformación de metales y piedras preciosas.



**El futuro
es de todos**

Vicepresidencia

Iniciativa público privada para reducir brechas de género en Colombia

Busca identificar y reducir las brechas que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Las iniciativas desarrollan y ponen en marcha planes de acción de una duración promedio de tres años con medidas concretas para:

Incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, reducir la brecha salarial de género, promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo.

Participantes: Entidades del Gobierno, Gremios, empresas privadas, sindicatos,

Avances

- Diagnóstico elaborado Ministerio de trabajo – BID – World Economic Forum - aequales
- Ejercicio de priorización de las iniciativas con la participación de: Gobierno, sector privado, gremios, cooperación, centrales sindicales
- Plan de acción elaborado
- Acción de la CPEM: Diseñar e impulsar alternativas para promover la formación y participación de mujeres en cargos de elección popular de nivel local, regional y nacional. Este incluirá, entre otras cosas: programa de liderazgo político, estrategias en instituciones educativas, organizaciones sindicales, prácticas y pasantías en entidades.

Ruedas de empleo exclusivas para mujeres

Son espacios generados para acercar la oferta y la demanda de empleo, aquí las empresas ofertan sus vacantes y realizan las entrevistas a quienes se postulan con los perfiles requeridos para hacer posteriormente el proceso de preselección.

Esta iniciativa resulta de una alianza estratégica entre entidades del Gobierno: (Vicepresidencia de la República, Consejería para la equidad de la mujer y la Agencia pública de empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA), y la empresa privada, que tiene como principal propósito generar oportunidades de empleo a mujeres y disminuir los índices de informalidad y desempleo femenino en Colombia.

3. Prácticas favorables para garantizar el acceso a la protección social para las mujeres en el trabajo informal

3.1 Beneficios económicos periódicos – BEPS

Es un mecanismo alternativo de ahorro para la vejez, excluyente del Sistema General de Pensiones, individual, independiente, autónomo, flexible y voluntario de protección para la vejez; administrado por COLPENSIONES, donde el vinculado puede aportar entre \$5.000.00 y \$885.000.00 anuales.

El Ministerio del trabajo y Colpensiones se han asociado para la creación de la Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, como un sistema flexible de ahorro para la vejez, para que 7 millones de colombianos, con ingresos que no permiten acceder al Sistema General de Pensiones



**El futuro
es de todos**

Vicepresidencia

(SGP), ahorren lo que puedan y cuando puedan. Al final el Gobierno Nacional premiará ese esfuerzo entregando un subsidio del 20% proporcional al ahorro realizado.

Al llegar a la edad de pensión el vinculado tendrá un ingreso equivalente a su ahorro + el incentivo otorgado por el Estado, que recibirá bimestralmente y que no puede ser superior al 85% de SMMLV

En Colombia 28,6% de las mujeres ahorran una parte de su ingreso, mientras que en los hombres este porcentaje es del 24,8%; tanto en la zona rural como en la urbana hay un mayor porcentaje de mujeres ahorradoras que de hombres ahorradores; la estrategia también aporta a lo contemplado en la ley 1413 de 2010- Economía del cuidado, teniendo en cuenta que un porcentaje importante de la población beneficiaria serán mujeres dedicadas a las actividades reproductivas.

La estrategia está alineada al eje de empoderamiento económico de las mujeres contemplado en la Política Pública Nacional para la equidad de las mujeres.

3.2 Legislación de empleadas domésticas en Colombia

La legislación colombiana para "los empleados del servicio doméstico" -en este caso valdría la pena usar el lenguaje incluyente pues sólo el 4% son hombres-, es, con excepción de un aspecto, igual para ellas que para el resto de los trabajadores colombianos.

Desde julio de 2016, las empleadas domésticas tienen, por ley derecho a recibir la prima de servicios, los trabajadores colombianos de salario mínimo, no pueden trabajar más de 8 horas diarias, y en el caso de las empleadas domésticas internas, se les exige entre 10 y 16 horas diarias. Por tanto, los empleadores están obligados, por ley, a tratar a una empleada doméstica con las mismas consideraciones laborales que a cualquier trabajador de una empresa u organización.

Ley de Prima - "Por medio del cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para trabajadores domésticos".

Sentencia T-343-16: La conciliación NO puede ser usada para desconocer derechos laborales irrenunciables como la Seguridad Social. Sentencia de la Corte Constitucional que refuerza los derechos de los y las trabajadoras domésticas.

Cotización por días o semanas, al Sistema de Seguridad Social, o Decreto 2616 del 20 de noviembre de 2013, "por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formación laboral de los trabajadores informales".

Afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar. Decreto 721 del 15 de abril de 2013, del Ministerio de Trabajo, "por medio del cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar."

Ley de los trabajadores domésticos en Colombia, o ley 1595 de 2012, del Congreso de la República "Por medio de la cual se aprueba el "CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NÚMERO 189)" adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011".

Sentencia T-237/de 2011: Sentencia de la Corte Constitucional que reitera la responsabilidad de empleadores/as de cumplir con la afiliación del trabajador al Sistema de Seguridad Social, en vista



**El futuro
es de todos**

Vicepresidencia

de que "Los conocidos riesgos de trato discriminatorio y de explotación hacia personas contratadas para cumplir labores domésticas, como aseo, cocina, lavado y planchado de ropa y demás actividades propias de un hogar, habían encontrado tradicional materialización, connivencia e indiferencia, en un rezago de la esclavitud y la servidumbre del pasado, manteniéndose la segregación social y las diferencias en las condiciones laborales". Tal afiliación comprende el pago de las incapacidades por motivos de salud.

Ley 1413 de 2010 o ley de Economía del Cuidado (Noviembre 11 de 2010). Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. Esta ley obliga a medir por primera vez en Colombia el tiempo que las mujeres invierten en tareas de cuidado remunerado (trabajadoras domésticas, entre otras) y no remunerado, es uno de los fundamentos para que luego las instancias judiciales y legislativas entiendan que la casa sí es una unidad económica productiva y por tanto quienes trabajan en ella deben ser merecedores de la prima (y no solo los y las trabajadoras de empresas).

La Sentencia C-372/98 de la Corte Constitucional determina que la excepción de la jornada laboral ordinaria para el servicio doméstico es acorde con la Constitución (exequibilidad). La Corte legitima una excepción a la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo para las empleadas domésticas internas, como 10 horas diarias, es decir, 60 horas semanales, mientras que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo estipulada en la ley es de 8 horas al día y 48 horas a la semana (art. 161 del Código Sustantivo del Trabajo). Con esta decisión la Corte Constitucional de Colombia legitima la discriminación directa de las mujeres en el mundo laboral, ya que el servicio doméstico es un sector particularmente feminizado.

