

Hitos importantes en el desarrollo de legislación favorable a los derechos laborales de las mujeres

Consuelo Arnaiz¹
Septiembre, 2009

Los derechos laborales han sido ampliamente reconocidos como derechos humanos en el mundo. En ese sentido Armando Rojas² sintetiza al menos cinco grandes marcos dentro de los cuales se hace explícito ese reconocimiento: En los artículos 23 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); en el artículo 14 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948); en los artículos 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); en el artículo 6 del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales (1988); y en el artículo 15 de la Carta africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (1981).

Normatividad favorable a las mujeres en el campo laboral

En 1966, es adoptado por la comunidad Internacional el Pacto Internacional de Derechos civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos se constituyen en un importante avance para la promoción de la equidad de género en el ámbito tanto laboral como económico. Estos pactos incorporan diversos artículos basados en la Declaración de los Derechos Humanos, que tienen repercusión respecto a los derechos de género y reproductivos. Por ejemplo, se hace referencia al derecho de las mujeres a no ser objeto de ningún tipo de discriminación, al derecho a la libertad de reunión y asociación, y a los derechos inherentes a la familia.

En el año 1975, las Naciones Unidas declaran como Década de la mujer el tiempo comprendido desde esta fecha hasta 1985. Esto tuvo importantes repercusiones en el desarrollo de los derechos de las mujeres. Otros eventos que influyeron decisivamente fueron las grandes Conferencias internacionales sobre la Mujer, impulsadas por Naciones Unidas: la de México en 1975, que hace un exhaustivo análisis de las condiciones de desigualdad que afectan al conjunto de las mujeres. La segunda celebrada en Copenhague en 1980, que establece un consenso en

¹ Magíster en Estudios de Género-Área Mujer y Desarrollo. Licenciada en Educación, Filosofía y Letras; Estudios en Filosofía y Ciencias de la Educación. Responsable programa de género, derechos de las mujeres y desarrollo de Accisol-Odesdo y Coordinadora Área Mujer, Género y Desarrollo de Funsarep.
Artículo original editado 2009 y actualizado en el 2011.

² Rojas, Armando. "Fuero de maternidad, garantía a la estabilidad laboral". En: *Revista de Derecho*, Universidad del Norte, N° 19. 2003. Pág. 130.

temas claves como empleo, salud y educación. La III Conferencia en Nairobi en 1985, que define a las mujeres como sujetos activos de derechos y beneficiarias de los logros del desarrollo.

La Conferencia Internacional de Derechos Humanos en Viena (1993), que afirma que los derechos de las mujeres y las niñas son parte “inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos”. La Conferencia sobre Población y Desarrollo celebrada en El Cairo en 1994, que significa un importante avance de los derechos de las mujeres, especialmente de los derechos reproductivos, y la más reciente, celebrada en Beijing en 1995. En ésta, uno de los grandes temas es precisamente “la mujer y la economía” que, posteriormente en la Conferencia Mundial sobre la Mujer (2000) Beijing + 5, fue evaluado y reafirmada la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas macroeconómicas y de desarrollo social básicas y en los programas nacionales.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979), es el hito más importante en este proceso de reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos, y contiene en sus artículos 11, 13 y 14, disposiciones orientadas a erradicar la discriminación contra las mujeres en la actividad económica y en el empleo. Esta Convención, ratificada por 180 países, es la culminación de más de treinta años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1946³. La llamada “Convención de las Mujeres” (CEDAW) incorpora la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus diversas manifestaciones. Tiene el valor de definir el significado de la igualdad y de proponer caminos para lograrla⁴.

Por esta razón, la CEDAW es no sólo una declaración internacional de derechos para las mujeres, sino un programa de acción para los Estados. Dedicó todo un artículo a las medidas que los Estados deben adoptar para eliminar la discriminación contra a mujer en las esfera del empleo. Entre estas exhorta a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo para hombres y mujeres; el derecho a elegir libremente la profesión y el empleo, el derecho al ascenso y la estabilidad laboral; la formación profesional y el readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; el derecho a igual remuneración, e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

³ La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer fue establecida como una comisión de del Consejo Económico y Social por su resolución 11(II) del 21 de junio de 1946. Es una comisión operativa del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) abocada exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el adelanto de las mujeres. Cada año, representantes de los Estados Miembros se reúnen en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York para evaluar el progreso en materia de igualdad de género, identificar desafíos, fijar principios globales y formular políticas concretas para promover la igualdad de género y el adelanto de las mujeres en todo el mundo.

⁴ La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) representa un hito histórico en la protección de los derechos de las mujeres y es referencia obligatoria en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Fue aprobada en por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, y entró en vigor en 1981.

A nivel internacional existen otras normativas sobre derechos laborales con perspectiva de género, que se convierten en antecedentes importantes en la promoción de estos derechos. En este sentido, hay que resaltar el papel jugado por la OIT en la lucha por los derechos laborales. Los Convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que han sido ratificados por Colombia, han posibilitado y garantizado la protección de los derechos de las mujeres bajo el principio de igualdad.

Ya en 1919, se concretan algunas normas de carácter internacional para la protección de la maternidad.⁵ Las décadas comprendidas entre los años 20 y finales de la década de los 30 del pasado siglo XX marcan el inicio de movimientos de mujeres a nivel internacional, y fueron muy significativas en cuanto a tratados internacionales referidos a la igualdad de derechos de las mujeres trabajadoras. En 1935, la Liga de Naciones introduce en su agenda el tema de ciudadanía política, económica y social de las mujeres, y considera que los derechos políticos y sociales de las mujeres, especialmente los referidos a las mujeres trabajadoras, debían hacer parte de la agenda de trabajo de la OIT.

En 1951, después de analizar la inequidad en los ingresos entre hombres y mujeres, a través del Convenio 100 (1951), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece igualdad de remuneración para trabajos de igual valor. El Convenio 111 de 1958 de la OIT, promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin ningún tipo de discriminación.

En 1964, la OIT aprueba el Convenio de Gobernanza 122 *relativo a la política del empleo*, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades⁶. Algo muy innovador y plenamente vigente fue sin duda el Convenio 156 (1981) *sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras en trabajadores con responsabilidades familiares* y orientadas a promover un equilibrio entre vida laboral y vida familiar.

Posteriormente otro avance importante para las mujeres fue el Convenio 183 del año 2000 relativo a la revisión del convenio n° 103 sobre la protección de la maternidad (revisado) en 1952, *teniendo en cuenta la situación de las mujeres*

⁵ La OIT, creada en 1919, ha contribuido fuertemente a ello a través de los instrumentos propios de su accionar, esto es, el debate en el foro internacional y la firma de convenios que obliguen a los Estados miembros a asegurar cierto nivel de protección a las trabajadoras que tienen hijos. De todo ello ha emergido un marco uniforme a las legislaciones internas de los países. El primero de estos convenios se firmó en el año 1919, sobre la protección a la maternidad (C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919. *Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto*), casi en el momento de surgimiento de la OIT y desde entonces, quedó asentada la idea de que la sociedad y la empresa deben asegurar compatibilidad entre el trabajo para el mercado, que realizan las mujeres y la maternidad.

⁶ Donde todo Estado Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido para todas las personas sin distinción de sexo, raza o color. La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad; y señalando que la reproducción es una función social que debe recibir protección de la comunidad evitando que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo. De igual manera, la Recomendación 198 (2006) sobre la relación de trabajo plantea *la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo* haciendo énfasis en que las políticas nacionales aborden la dimensión de género y establecer políticas claras sobre la igualdad de género tanto para los trabajos de nacionales como migrantes⁷

En el año 2011 la OIT, a través del Convenio 189 protege los derechos laborales de las Trabajadoras Remuneradas Domésticas estableciendo que trabajadoras y trabajadores domésticos tienen los mismos derechos básicos que otros trabajadores

También en Colombia, durante todo el siglo XX y principios del XXI ha habido hechos importantes que han posibilitado la promoción de los derechos de las mujeres. Obviamente, “nada les ha sido dado”, sino que esa conquista progresiva es fundamentalmente fruto de las luchas de mujeres emblemáticas y del Movimiento Social de Mujeres por la superación de estructuras que mantienen y reproducen formas a veces aberrantes de discriminación, explotación y subordinación. En Colombia, entre esas luchas, cabe señalar por su carácter fundante y decisivo para el ejercicio de la ciudadanía femenina, la conquista del derecho al voto para las mujeres colombianas en el año 1954⁸.

Décadas más tarde, en 1981, es incorporada a la legislación nacional la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer⁹. Esto marca un hito importante en la promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Colombia. Otro momento decisivo es la década de los 90, por dos razones: la primera, el proceso constituyente que culmina con la Constitución de 1991; y la segunda, la dinamización que supone la preparación y participación en la conferencia de Beijing.

La Constitución de 1991 significa un avance importante en el reconocimiento de los Derechos de las Mujeres, y en la especial protección a los derechos laborales. El trabajo es considerado un derecho fundamental de las personas. El artículo 25 de la Constitución señala que *el trabajo es un derecho y una obligación social y*

⁷En el marco de la política nacional los Miembros deberían: numeral 6. *(a) velar especialmente porque en la política nacional se aborde la cuestión de la dimensión de género, dado que las mujeres que trabajan predominan en determinados sectores y ocupaciones en los que existe una elevada proporción de relaciones de trabajo encubiertas o en los que existe falta de claridad en lo que atañe a la relación de trabajo, y (b) establecer políticas claras sobre la igualdad de género y mejorar el cumplimiento de la legislación y los acuerdos pertinentes en el ámbito nacional, de modo que pueda abordarse de manera eficaz la dimensión de género. Numeral 7. En el contexto del movimiento transnacional de trabajadores:..”aportar una protección efectiva y prevenir abusos contra los trabajadores migrantes...”.*

⁸ Acto Legislativo número 3 de 1954, reformativo de la Constitución Nacional, por el cual se otorga a la mujer el derecho activo y pasivo del sufragio La Asamblea Nacional Constituyente le concedió a la mujer el derecho a elegir y ser elegida.

⁹ Ley 51 de 1981. 2 de junio de 1981. "Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980".

goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. El Estado está obligado (art.54) a propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar¹⁰. El artículo 43 de la Constitución del 91 reconoce los derechos de las mujeres y plasma la aspiración de las mujeres a la igualdad en este texto: “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”.

Sobre la libertad en el trabajo, el artículo 26 señala que toda persona es libre de ejercer cualquier profesión u oficio. Y, refiriéndose a la igualdad, la Constitución del 91, en su artículo 53, se retoma el artículo 10 del Código del trabajo¹¹, y en él se constata la Igualdad de oportunidades para los trabajadores y la protección especial a la mujer en el ámbito del trabajo. Igualdad salarial que queda explícita en el artículo 143 del código del trabajo en donde se establece *que no pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales*¹².

Sin embargo, como en todos los países de América Latina, la igualdad de salarios entre hombres y mujeres no pasa de ser una declaración de principios: no hay -salvo la excepción confirmatoria de la regla- "idénticas condiciones" en el salario.

Existe normatividad asociada a la protección de las mujeres en el trabajo, por ejemplo, el Código Trabajo expresamente prohíbe, en el artículo 242, inciso 2 y 3, el trabajo de las mujeres en trabajos insalubres o peligrosos. Y de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Menor, concordante con el Código del trabajo (art.171) se prohíbe el trabajo de los menores de catorce años, por ejemplo como empleadas domésticas¹³.

¹⁰ El artículo 54 de la Constitución con ello señala que el Estado está obligado a elaborar políticas económicas tendientes al pleno empleo y a garantizar el derecho al trabajo.

¹¹ El Código del Trabajo vigente data de 1950 con permanentes actualizaciones en su articulado

¹² ARTICULO 143. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL. <Artículo modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación

¹³ Legalmente, la norma ya está establecida en el sentido de erradicación del Trabajo para los menores de 14 años y trabajo protegido para los jóvenes entre 14 y 18 años. Al respecto El art.35 del Código de la Infancia y la Adolescencia (**Ley 1098 / 2006**): *Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este Código.*

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral. Parágrafo. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

Después de la promulgación de la Constitución del 91, se han sucedido una serie de normas legales y disposiciones generadoras de condiciones de equidad de género en el campo económico y laboral. Entre ellas, cabe señalar: la ley 25 de 1992: divorcio del matrimonio civil, y cesación de efectos civiles del matrimonio católico; y la ley 82 de 1993, por la cual se expiden normas para apoyar de modo especial a las mujeres con jefaturas de hogar. Y más recientemente la ley 1413/2010 de Economía del Cuidado donde se regula la inclusión del trabajo del hogar no remunerado en el sistema de cuentas nacionales; y, en el marco legislativo de la ley 1257, el decreto reglamentario 4463 de 2011 en materia de trabajo, necesario para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

- *Protección para la mujer trabajadora en estado de embarazo y maternidad*

En cuanto a los Derechos y protección de las mujeres en el trabajo, en momentos asociados a la maternidad, son numerosas las disposiciones existentes en la Constitución Nacional y en el Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Tal como interpreta la Sentencia T-373/98 de la Corte Constitucional, el especial cuidado que la Constitución nacional de 1991, *ordena en favor de la mujer embarazada es, en primer término, un mecanismo para amparar la dignidad y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de las mujeres (CP arts 1º, 13 y 43)...En efecto, sin una protección especial del Estado a la maternidad, la igualdad entre los sexos no sería real y efectiva, y por ende la mujer no podría libremente elegir ser madre, debido a las adversas consecuencias que tal decisión tendría sobre su situación social y laboral.*

En el artículo 43 se afirma que *la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

En el artículo 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores,...,y protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

Y en concordancia con estos artículos el Código Sustantivo del Trabajo y atendiendo a su situación de especial vulnerabilidad frente al empleo, consagra una especial protección para la mujer en estado de embarazo y la maternidad.

En el artículo 236, *Descanso remunerado en la época del parto en su literal entre otras afirmaciones dice:*

1) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. 2) Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

5) La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

Así mismo se contempla que la licencia, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

En el artículo 239 *Prohibición de despido* en donde se afirma: 1) Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

Se prohíbe despedir a la mujer embarazada hasta los tres meses posteriores al parto.

Otras disposiciones protegen a las mujeres en estado de gravidez y en el posparto:

- La ley 100 de 1993, basándose en el artículo 43 de la Constitución Nacional, ordena el cubrimiento de servicios de salud en el control prenatal, la atención al parto, el control del posparto y la atención de las afecciones relacionadas directamente con la lactancia (art. 166).

La mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez. Aunque no exista una norma que le ordene al empleador conceder los permisos a la trabajadora embarazada para la asistencia a las citas médicas que requiera, los artículos 43 y 53 de la Constitución Política de 1991, conceden a la mujer en estado de embarazo protección especial durante el embarazo y después

del parto; por tanto da lugar a que tiene derecho a la asistencia prenatal y no se pueden negar los enunciados permisos.

En el Código Sustantivo del Trabajo :

- En la etapa de lactancia, la madre lactante tiene derecho a descanso remunerado durante la lactancia. El artículo 238 afirma que 1) *El {empleador} esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. Y 2) . El {empleador} está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.*

Además, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño; o pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio (numerales 3 y 4).

- En caso de adopción el artículo 236, *Descanso remunerado en la época del parto*, en su numeral 4 afirma *Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.*
- En caso de aborto o parto prematuro no viable, se otorga a la mujer un permiso de dos a cuatro semanas (art. 237).
- En relación al trabajo que se desempeña, la Constitución deja claro la protección especial a la mujer embarazada y en el Código del Trabajo en su artículo 242. Trabajos Prohibidos se explicita que: 2) *Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. 3) Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.*

El en el Distrito de Cartagena de Indias

En el Distrito, pese a toda la legislación y normatividad vigente, las iniciativas en materia laboral se han caracterizado por tener poco impacto para transformar un mercado laboral local excluyente y discriminatorio con las mujeres. Sin embargo, existen las iniciativas. Desde la década del noventa, el Movimiento Social de Mujeres ha abanderado su propia lucha por la igualdad de derechos, las transformaciones sociales para poder ejercer una ciudadanía en igualdad y las acciones estatales para conseguirlo. En 2005, por medio de un acuerdo Distrital, fue ordenada la formulación de una política pública para las mujeres; y en 2007, se creó el fondo de desarrollo y fortalecimiento de la mujer. Los logros del movimiento han ido de la mano de la formulación de los marcos normativos nacionales, también empujados por la nueva Constitución. Finalmente, en 2009, se formuló la primera política pública de mujeres en la ciudad, como el reciente logro de un proceso de reconocimiento logro textual, que todavía, no ha logrado cambios sustantivos en materia de derechos y, específicamente, de derechos laborales. Uno de los ejes de la Política Pública de Mujeres es *Mujeres con autonomía económica con el objetivo de* “crear condiciones para el acceso de las mujeres cartageneras al empleo digno y a la generación de ingresos, en concertación con el sector privado y con las políticas de desarrollo distritales y nacionales”.

Y, desde hace dos años la Política Pública de Inclusión Productiva promovida anuncia su articulación con la política de mujeres, pero apenas aterriza en las necesidades laborales de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad, sin un reconocimiento diferencial y, en general, desde la asistencia y microcréditos, para el desarrollo productivo alrededor de la idea genérica del emprendimiento.

Caminos por recorrer...

Aun reconociendo los innegables avances en el campo de los derechos de las mujeres, y su mayor inserción en la economía, hay que precisar que ésta se ha hecho, en general, en los eslabones más bajos de las cadenas de producción, sobre todo textiles y de agroindustria; a costa de una mayor vulneración de sus derechos laborales -por ejemplo, persisten y se acrecientan condiciones de menores salarios por igual trabajo-; y recargando sobre las espaldas de las mujeres las consecuencias de la crisis económica. Hoy día, los hombres no son los únicos que se encargan de la manutención de los hogares, pues son cada vez más las mujeres que participan de las actividades económicas. El problema es que lo siguen haciendo en condiciones no equitativas con los hombres y

asumiendo un costo considerable, puesto que siguen atendiendo, casi siempre de manera unilateral, las actividades domésticas y del cuidado en sus hogares. El tiempo que ambos dedican a sus actividades domésticas y del cuidado difiere de manera considerable. Esto ha supuesto una carga enorme para las mujeres. Las mujeres deben seguir combinando, en agotadoras jornadas, el trabajo remunerado con el trabajo doméstico no remunerado. De esta manera,

y sin que avance significativamente una distribución más igualitaria de los roles domésticos por parte de los hombres, las mujeres están, de hecho, asumiendo de forma gratuita o sin reconocimiento de sus derechos laborales, trabajos del cuidado que suplen funciones propias del Estado. Estas diferencias entre hombres y mujeres respecto a la tarea que desempeñan en el mundo laboral y en el mundo doméstico, determinan algunas de las desigualdades de género más importantes en la actualidad. Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico lo que restringe su inserción laboral y su participación en ámbitos como el de la política, situando a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres; son estas situaciones las que limitan la autonomía económica de las mujeres.

En esta perspectiva, se ha venido abriendo camino en Colombia una legislación favorable a una nueva “economía del cuidado”. Es una iniciativa impulsada en el congreso de Colombia por las senadoras Cecilia López Montaña y Gloria Inés Ramírez, que busca visibilizar los aportes de las mujeres a las cuentas nacionales, pero, sobre todo, lograr que la carga del trabajo del hogar se distribuya entre el hombre, la mujer y el Estado, a través de la reglamentación de políticas públicas que regulen las oportunidades laborales en el país, dándole así más oportunidades a las mujeres para acceder a un trabajo formal y disminuir su carga de trabajo doméstico y reproductivo.