

Colombia*

* información actualizada con fecha de agosto de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS

CEDAW

(Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)



Convención

FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1982

Protocolo

FIRMA 1999 / RATIFICACIÓN 2007

Convenios OIT

vinculados con la igualdad de género



- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1963
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1969
- C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ! No ratificado
** En trámite en el Congreso de la República.*
- C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado
- C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2014
- C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ! No ratificado



LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991.
- ✓ Código Sustantivo del Trabajo, de 4 de junio de 1951 (y sucesivas modificaciones).
- ✓ Ley N.º 823, de 10 de julio de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- ✓ Ley N.º 1.496, de 29 de diciembre de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley N.º 1.823, de 4 de enero de 2017, por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas.
- ✓ Ley N.º 11, de 19 de enero de 1988, por la cual se consagran unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los trabajadores del Servicio Doméstico.
- ✓ Ley N.º 100, de 23 de diciembre de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones (y sucesivas modificaciones).
- ✓ Ley N.º 1.413, de 11 de noviembre 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.
- ✓ Ley N.º 1.361, de 3 de diciembre de 2009, por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia, y su modificación mediante la Ley N.º 1.857 de 2017.

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 13, Art. 43), en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 10), y en la Ley N.º 823 de 2003 sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.



La Constitución establece, además, que el Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (Art 43).

2 Libertad de elección de empleo

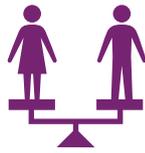
- ✓ Regulada en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 8 y 11).



Adicional, la Ley N.º 823 de 2003 sobre igualdad de oportunidades promueve la incorporación de las mujeres a sectores no tradicionales

3 Igualdad salarial

- ✓ Regulada en el *Código Sustantivo del Trabajo* (Art. 143) y en la *Ley N.º 823 de 2003 sobre igualdad de oportunidades para las mujeres* (Art. 5)



Además cuenta con una **Ley específica de igualdad salarial**: *Ley N.º 1.496, de 29 de diciembre de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones*. En ella se aplica el principio de **a trabajo de igual valor, igual salario**.

4 Protección de la maternidad

- ✓ Amplio desarrollo normativo de protección de la maternidad. Regulada en la Constitución (Art. 43), en el *Código Sustantivo del Trabajo* (Art. 7) y en la *Ley N.º 100 de Seguridad Social Integral* (Art. 162 y 207).



Descanso de maternidad: 18 semanas (preparto 1 o 2 semanas; postparto 16-17 semanas).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 100% remunerado por la Seguridad Social.

Protección frente al despido: ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada por el *Código Sustantivo del Trabajo* (Art. 236).



Duración: 8 días hábiles.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo de la Seguridad Social.

6 Seguridad social

- ✓ Regulada en la *Ley N.º 100 de Seguridad Social Integral*.



Mismos derechos a seguros de riesgos de trabajo; invalidez y vida; y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

- ! **Diferente edad de retiro para mujeres** (57 años) y hombres (62 años) con la obligación, en ambos casos, de haber cotizado un mínimo 1.300 semanas (Art. 33).

7 Cuidados

- ✓ La *Ley de Cuidados* (*Ley N.º 1.413 de 2010*) tiene por objeto incluir el trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el fin de medir la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social del país.



La *Ley N.º 1361 de Protección Integral de la Familia* establece la **corresponsabilidad del sector público, privado y sociedad en el desarrollo de la familia** (Art. 3) y la **adaptación de horarios, por parte de los empleadores, para el acercamiento y atención a los miembros de la familia** (Art. 5).

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en el *Código Sustantivo del Trabajo* y en la *Ley N.º 11 del Seguro Social para los trabajadores del Servicio Doméstico*:



- ✓
 - Seguridad Social equiparada al Régimen General.
 - Derecho a la prima de servicios (aguinaldo).
 - Salario mínimo legal mensual.
 - Descanso legal remunerado en los días festivos o feriados.
 - Derecho a vacaciones.
 - Fuero maternidad reconocido.
- !
 - Jornada máxima de 10 horas al día para los/as trabajadores/as domésticos/as internos/as.
 - Descanso durante la jornada no especificado.

Colombia: ¿por dónde avanzar?

+ **ADOPCIÓN:** Ratificación de los Convenios OIT 156, 183 y 190.

! **REFORMA:**

- Ampliación de la licencia de paternidad sin que por ello se afecte la licencia de maternidad.
- Revisión de los mínimos de cotización o equiparación de la edad de retiro en el derecho a la pensión de vejez.
- Igualación de derechos laborales de los/as trabajadores/as domésticos/as con el resto de categorías de trabajadores/as.

