

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA MUJER EN COLOMBIA: LA DOBLE CONDICIÓN DE MADRE Y TRABAJADORA EN LA LEGISLACIÓN DEL SIGLO XX¹

PUBLIC POLICIES FOR WOMEN IN COLOMBIA:
THE DOUBLE CONDITION OF MOTHER AND WORKING
WOMAN IN 20TH CENTURY LEGISLATION

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A MULHER NA COLÔMBIA:
A DUPLA CONDIÇÃO DE MÃE E TRABALHADORA NA
LEGISLAÇÃO DO SÉCULO XX

Alejandro Pérez y Soto Domínguez

Doctorando en Análisis de procesos Políticos y Sociales. Universidad Carlos III de Madrid. Máster Oficial en Economía de la Escuela Austriaca, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid. Miembro del grupo de investigación GEOS y Docente investigador, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad San Buenaventura, Cali - Colombia, perezysoto@hotmail.com, aperez2@usb.edu.co

Mónica María Cortés Gallego

Doctoranda en Ciencias de la Salud. Experta en Cuidados Críticos de la Universidad Europea de Madrid. Máster Oficial en Asistencia e Investigación Sanitaria. Especialidad en Reeducción Funcional, Autonomía Personal y Calidad de Vida. Miembro del grupo de cuidado de la Universidad del Quindío GEISEUQU. Docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad del Quindío, Amenia - Colombia. monic1984@hotmail.com

• Clasificación JEL: K31, L88,B54

RESUMEN

El presente artículo es un resultado preliminar de la investigación en curso "El orden mercantil: sus componentes epistemológicos e institucionales" investigación de tipo cualitativo que pretende ofrecer un acercamiento a las políticas de integración laboral de la mujer al mercado de trabajo. Aunque tradicionalmente la mujer había sido segregada a determinadas actividades no mercadeables como el hogar, y ciertos oficios, como el de maestra y enfermera, la historia del siglo XX deja ver la apertura de espacios que si bien no ofrecieron igualdad real hasta el final de la centuria, sí abrieron tímidamente espacios de participación a la mujer en su rol de trabajadora y su rol de madre.

is to provide a closer understanding of the policies of integration of women into the labor market. Although women had traditionally been segregated to certain non-business activities, such as homemakers, and to certain occupations, such as school teachers and nurses, the history of the twentieth century reveals the opening of spaces for women. Even though it was not until the end of the century that true equality was offered, spaces were indeed tentatively opened to allow women to participate in their dual roles as working women and mothers.

KEYWORDS

Maternity, female work, maternity policies, working women, mother's role.

PALABRAS CLAVE

Maternidad, trabajo femenino, políticas de maternidad, mujer trabajadora, rol materno.

ABSTRACT

This article is the preliminary result of an ongoing research study titled "Mercantile order: epistemological and institutional components", which is a qualitative study whose purpose

RESUMO

O presente artigo é um resultado preliminar da investigação em curso "A ordem de mercado: seus componentes epistemológicos e institucionais" Investigação do tipo qualitativo que visa proporcionar uma abordagem às políticas de integração laboral da mulher no mercado de trabalho. Embora tradicionalmente as mulheres tenham sido segregadas para atividades específicas não comercializáveis como o lar e certas profissões

Fecha de recepción: 12 - 04 - 2012

Fecha de aceptación: 30 - 05 - 2012

como a de professora e enfermeira, a história do século XX revela uma abertura de oportunidades que, embora não oferecesse uma igualdade real até ao final do século, abriu timidamente as oportunidades para a participação da mulher em seu papel de trabalhadora e em seu papel de mãe.

PALAVRAS-CHAVE

Maternidade, trabalho feminino, políticas de maternidade, mulher trabalhadora, papel de mãe.

Sería importante recordar que la reproducción es un compromiso de la especie y no del individuo.

Carmen Mañas Viejo

Introducción

La condición del género femenino ha arrastrado una serie de carencias históricas en cuanto a segregación cultural, sometimiento a las tareas del hogar y exclusión de buena parte de las decisiones de poder y dirección de las organizaciones sociales. La condición de mujer y el papel de madre han significado hasta hace pocas décadas la sustracción del mercado de trabajo en sectores determinados, ligados con la esencia de lo masculino, suponiendo actividades relacionadas eminentemente de la condición de madre, tales como maestra y enfermera. No obstante, el siglo XX ha marcado un camino de emancipación de género en el que las mujeres han ido copando espacios en la toma de decisiones políticas y una participación cada vez más activa, aunque aún en condiciones de desigualdad de género.

Este artículo pretende recoger la evolución histórica de la legislación relativa a la mujer en su doble rol de trabajadora y madre. Pretende esbozar las políticas establecidas desde la institucionalidad del Estado. Contrario a una política de Estado que haya buscado integrar a la mujer con plenos derechos en el mercado laboral, la política en este sentido puede asimilarse más a un proceso de adaptación a convenios y legislaciones internacionales, que con cierto grado de discrecionalidad e imposición iban marcando un derrotero en la búsqueda de la igualdad de género, en la equidad de derechos y en la formalización de un estado de derecho que permita el libre desarrollo de la personalidad de sus individuos no a pesar, sino, desde su condición de género.

En la primera parte del trabajo, se acercará hacia las definiciones e implicaciones culturales del concepto de maternidad, como concepto puente entre la condición de mujer y su simbología en la interacción social. A lo largo del texto, al mostrar las diferentes legislaciones,

buscamos establecer cómo la condición de maternidad pasa de ser una condición de exclusión a ser parte de un tratamiento específico del ordenamiento legal, en lo que se podría determinar como una política de maternidad.

Sobre el concepto de maternidad y los imaginarios sociales asociados a esta condición

La maternidad es un concepto íntimamente ligado al desarrollo de las sociedades y ha evolucionado con ellas a lo largo de los tiempos, encierra en su significado, el embarazo, el parto y la crianza de los hijos, así pues, para Tubert (1996):

La maternidad es un conjunto de fenómenos de gran complejidad que no podría ser abarcado por una sola disciplina: La reproducción de los cuerpos es un hecho biológico, que se localiza, efectivamente, en el cuerpo de la mujer, pero en tanto que se trata de la generación de un nuevo ser humano, no es puramente biológico sino que integra otras dimensiones.

Surge con ello la importancia de darle un tratamiento multidisciplinar al tema, para entender en profundidad a qué se refiere la maternidad, que la mujer no es la única partícipe y que su concepción generará políticas específicas para protegerla y procurar un desarrollo óptimo de la mujer y el niño.

La Real Academia de la Lengua Española (2009), define la maternidad como “el estado o cualidad de ser madre” y a la madre como “aquella hembra que ha parido”. Para López Faugier (2005) la maternidad puede ser definida desde tres puntos de vista, siendo los siguientes:

A) Etimológico

La palabra madre procede del latín «mater/matris», la cual a su vez deriva del griego

«matér/matrós», cuyo significado es madre. En principio, la idea de maternidad no se asociaba a esta palabra, pues el título de mater fue conferido a Minerva, Diana y Vesta, todas ellas reputadas diosas vírgenes. Por este motivo, dicho término sirvió para denominar a la mujer que vivía honestamente y conforme a las buenas costumbres, sin importar si era soltera, casada o viuda, nacida libre o liberta. Con posterioridad, en Roma se denominó con el término materfamilias a la esposa del paterfamilias, no con el objeto de conferirle el mismo status dentro del núcleo familiar, sino simplemente como indicativo de ser la cónyuge de aquél, porque bien sabido es que la religión no colocaba a la mujer en un rango especial, pues aunque se le permitía participar en los actos religiosos, no se le consideraba la señora del hogar donde carecía de autoridad y libertad, requiriendo en todos los actos de la vida religiosa un jefe y en los actos de la vida civil un tutor.

B) Biológico

La maternidad antecede lógicamente a la paternidad, tanto desde el punto de vista biológico como jurídico, ya que la paternidad en estas dos perspectivas se funda necesariamente en una maternidad cierta, la cual se presenta por el hecho del parto y la identidad del descendiente. De tal forma, la maternidad es un vínculo dogmático, pues es un principio innegable en toda relación de filiación. Este carácter dogmático de la maternidad no sólo se sustenta en su certeza, sino en la intensa relación espiritual, emotiva y biológica entre la madre y el descendiente, derivada del embarazo y la lactancia. La naturaleza humana establece una estrecha relación entre ambos, porque la afectividad y cuidado maternos son esenciales en la formación de la personalidad de los menores, sobre todo durante sus primeros años de vida. La relación de paternidad se establece necesariamente sobre un previo lazo de maternidad, particularmente en la actualidad que por los adelantos de las ciencias biológicas, el desarrollo de los métodos de control de la natalidad y la libertad sexual, el descendiente es producto de una decisión libre y voluntaria de la madre, provocando con ello que el vínculo paterno no sea predominantemente biológico, sino también social y cultural.

C) Jurídico

Desde el punto de vista jurídico, la maternidad forma parte de la institución jurídica de la filiación, es decir, del vínculo natural y/o jurídico que une a los descendientes con sus progenitores. En efecto, puede derivar dicha relación de la naturaleza (generación) o de la ficción de la ley (adopción). Así también la maternidad es la relación real o supuesta de la madre con el descendiente.

Teniendo en cuenta las diferentes significaciones de la maternidad, se puede revelar un panorama preciso a la hora de abordar temas relacionados con ella; por lo tanto las políticas que protegen la maternidad suponen un resultado de la forma como las sociedades abordan la cuestión y son el resultado directo de su evolución histórica.

Significaciones culturales de maternidad

Aunque el término de maternidad no ha existido siempre; para Martín Cano (2008) la responsabilidad de la crianza de los hijos sí ha estado desde tiempos inmemorables asociada a la mujer, debido a su capacidad biológica para perpetuar la especie. Según Maldonado, Lecannelier y Lartigue, (2008) es bien sabido que las hembras de casi todos los mamíferos son las encargadas de alimentar las crías, prodigarles calor y todas las condiciones para llevar a cabo una crianza exitosa. Puga, (2005) afirma que:

...desde el comienzo de los tiempos y durante muchos siglos, el cuidado de los niños, parece haber sido una preocupación exclusiva de las madres y el reflejo de las líneas de pensamiento y de las ideas y culturas que existieron de las distintas épocas.

Para Knibiehler (2000) “la función materna está muy presente en los mitos y es objeto de consideraciones importantes por parte de médicos y filósofos”. Los griegos representaban la maternidad a través de su mitología; por medio de estos relatos daban una significación simbólica a la maternidad, su importancia para la perpetuación de la especie y el papel de la mujer en la reproducción. Eran corrientes los relatos sobre diosas que daban a luz siendo este un acontecimiento importante.

Eileitia era la diosa partera, la que ayudaba antes durante y después del parto. Su culto estaba muy difundido entre las mujeres, a pesar del débil lugar que le otorgaban los dioses del Olimpo. Hécate, maga de la noche, ejercía un temible poder. Selene, la luna, que le otorgaba ritmo al ciclo menstrual, velaba sobre el cuerpo durante el trabajo de parto. Artemisa, virgen cazadora, ayudó a su madre Latona a traer al mundo a Apolo y recibió al recién nacido porque todavía pertenecía a la naturaleza salvaje en la que ella reinaba (Knibiehler, 2000).

Los romanos hicieron un aporte muy importante, pues fueron ellos los primeros en determinar una doctrina jurídica y un conjunto de leyes que situaban la maternidad en el contexto familiar; además de ser pioneros en prácticas de higiene relativas al parto. Estas regulaciones se referían a la herencia, el dote y el divorcio. Para Tello (2009) la mujer romana tenía un papel fundamental en la familia y la sociedad que era culturalmente valorado y reconocido: educa a los hijos en los primeros años y le trasmite los valores cívicos y aunque su status era muy distinto al del hombre fue más equitativo y considerado que el de los pueblos de su entorno.

Con la llegada del cristianismo los relatos y los mitos fueron rechazados. La figura de un solo Dios verdadero recogía la doctrina de la Fe y dejaba atrás la multiplicidad de dioses, Para Knibiehler (2000):

La base del matrimonio residía en controlar al mismo tiempo la sexualidad y la fecundidad femeninas; los hijos constituyen una bendición; el mito y el culto de la virgen madre permitieron que los cristianos compensaran la desaparición de las diosas con la ascensión de una mujer.

En el siglo XII aparece la palabra maternitas, la cual marcó el comienzo en la construcción de un modelo de madre, basado en las culturas precedentes; esta se hallaba sometida al padre y valorada a causa del alumbramiento de los hijos. La mujer, siglos después, se vería en la obligación de entrar al mercado laboral formal y el Estado debería hacer ajustes legislativos para conciliar el papel de madre con el de trabajadora.

Lo esencial como formador de políticas innovadoras

La maternidad es un estado que tiene implicaciones sociales, políticas, económicas y en materia de salud, pero éstos también moldean la mujer para el papel de madre. Según Batinder (1991) “el amor maternal aparece en el siglo XVIII como un concepto nuevo que obliga a las madres a garantizar la educación de sus hijos”. Lo que hará que ellas hagan todo lo que esté en sus manos para satisfacer las necesidades de la familia. Esto, con la llegada de la revolución industrial, haría que las madres cambiaran para siempre la forma en que coordinaban el hogar y la crianza de los hijos. Cuando las mujeres empezaron a dejar el hogar para salir a trabajar, surgieron ciertas necesidades que debían ser suplidas por el Estado, como el cuidado y la alimentación de los niños; ya que ellas dejaban de ejercer la maternidad exclusiva para vincularse al mundo laboral, lo que suponía riesgos nuevos en la salud de la madre y el niño que debían ser contemplados en la legislación laboral.

En el año 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), firmó el primer convenio sobre la protección de la maternidad. En dicho encuentro participaron ventidos mujeres en calidad de consejeras técnicas y trece lo hicieron en representación de diferentes países. Este encuentro se dio como resultado de amplias luchas por parte de los sectores femeninos que años antes buscaban un trato más digno para la mujer y los niños. Según la OIT (2009), una de sus consejeras, Jeanne Bouvier, sostenía que “las normas de protección a la maternidad debían contemplar la protección obligatoria a la mujer durante las seis semanas previas y las seis semanas posteriores al parto”. Ella era promotora de una “legislación proteccionista”. Esta idea no encontró buena acogida entre todos los miembros, ya que algunos como Betzy Kjelsbert favorecían el principio de la igualdad de trato; aun con posturas divergentes este acuerdo llamado Convenio de protección de la maternidad C3 (1919); logró establecer unas condiciones mínimas como el descanso de seis semanas después del parto y la atención gratuita por parte del médico o matrona, cabe destacar que esta política fue preocupación prioritaria de dicha organización desde su fundación, pues la OIT (1996), señala que a principios de los años veinte, las mujeres ingresaron masivamente al mercado laboral pero años más tarde abandonaron dichos puestos para dar a luz y criar a sus hijos; con este convenio se pretendía proteger

los derechos de la mujer cuya participación en la vida laboral era cada vez más activa y mayoritaria; suponía esto que se debían crear parámetros que preservaran la situación especial de la mujer, como lo es la maternidad, a la cual la OIT se refiere como:

Un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo.

Para Molina (2006), la maternidad es un estado que ha tenido una evolución en la forma como es asumido por las diferentes organizaciones sociales, basándose en el orden espontáneo del ordenamiento cultural y modificado desde los ámbitos políticos, sociales y económicos, los cuales han reinventado continuamente los imaginarios alrededor de las ideas en torno a la mujer, a la procreación y a la crianza, como vertientes que se encuentran y entrecruzan en la interpretación; del significado que dé cada pueblo a dichos términos vendrá el desarrollo posterior de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de la mujer trabajadora que es madre también. Todo esto enmarcado en los acontecimientos de finales del siglo XIX y durante el siglo XX que han dado lugar a que la mujer inicie una lucha por la igualdad de derechos y oportunidades.

Según Attewell (1998), en 1881 Florence Nightingale, pionera en la lucha por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, escribió:

Aunque desde el punto de vista intelectual se ha dado un paso adelante, desde el punto de vista práctico no se ha progresado. La mujer está en desequilibrio. Su educación para la acción no va al mismo ritmo que su enriquecimiento intelectual.

Por lo cual la mujer libraría una larga batalla en la adquisición de sus derechos a lo largo de la historia, como lo veremos a continuación.

Los primeros pasos en políticas de maternidad (1900-1950)

Durante la Colonia y las primeras décadas de la República, la mujer había sido ignorada por la redacción de las diferentes constituciones, ejemplo de esto, podemos hallarlo en la Constitución de 1886, que rigió los destinos del país por más de cien años, quedando derogada, únicamente, hasta 1991 (Asamblea General Constituyente 2000). En su segundo Título, denominado “De los habitantes nacionales y extranjeros”. dice:

“Art. 15: Son ciudadanos Colombianos los varones mayores de veintiún años, que ejerzan profesión arte y oficio, ó tengan ocupación lícita y otro medio legítimo y conocido de subsistencia”.

“Art. 18: La calidad de ciudadano en ejercicio es condición previa indispensable para ejercer funciones electorales, y poder desempeñar empleos públicos que lleven anexa autoridad o jurisdicción”

Para Jaramillo Jassir (2010), a inicios del siglo XX la legislación acerca de la mujer y su papel en el mundo laboral, así como una política de maternidad eran prácticamente inexistentes. Aunque desde 1920 existían leyes que protegían a los trabajadores, Colombia sólo contempló a partir de 1931 con la Ley 129 la legislación para la mujer trabajadora, en aspectos como: remuneración del trabajo, trabajo nocturno y descanso de maternidad; siguiendo con los lineamientos dados por la OIT en su acuerdo sobre la protección de la maternidad en 1919, el cual según la OIT, (2012) fue ratificado por Colombia en de 1933.

Según Reyes (1995), la participación de las mujeres trabajadoras se enfocaba básicamente en la clase media y baja, desempeñándose en el servicio doméstico desde muy temprana edad, pues se pensaba que el trabajo en fábricas las llevaría al libertinaje; eran entregadas por los padres desde muy jóvenes al servicio doméstico donde eran explotadas con sueldos muy bajos o inexistentes y al quedar embarazadas eran despedidas de forma inmediata.

Los hombres dominaban el mercado laboral, y por consiguiente el aporte de ingresos a los hogares. Debido a esta preeminencia masculina sobre el mundo laboral,

puede explicarse que la evolución en materia de legislación de maternidad haya sido un proceso lento y arduo que se ha ido adaptando poco a poco a las tendencias internacionales.

En 1947, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) reafirmó la posición de la OIT con respecto a la igualdad, al firmar la declaración de Filadelfia que establecía que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a procurar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades”; según la OIT (2009) en ese mismo año se aprobó, también como reacción a dicha consigna, una resolución que propugnaba la igualdad de remuneración, acuerdo que fue ratificado por 166 Estados miembros y marcó un punto importante en la consecución de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, algo revolucionario para aquella época. En 1952, la OIT realizó una revisión general a las políticas de protección a la maternidad, pues la actividad laboral femenina ascendía en esta época a un 59% en Europa y Estados Unidos y en América Latina a un 26% en las edades de 20 a 24 años, lo que quería decir que las mujeres pasaban sus edades de dedicación a la crianza de hijos en el mercado laboral, lo que hacía que surgieran nuevas necesidades de adaptar la ley para proteger la familia y la maternidad.

Dichas reformas aumentaban el descanso de seis a doce semanas como mínimo, dejando en libertad al país para establecer el número de semanas; la OIT (1952), también contempló en dicha reforma las enfermedades prenatales y postnatales que obligaran a la mujer a prolongar o anticipar su descanso por cuestiones de parto, y a recibir prestaciones durante dicha ausencia y todas las que tuvieran origen en su estado de embarazo; se convidaron también los periodos de lactancia y se penalizó el despido por ausencias debidas a enfermedad durante el embarazo. Podría decirse que esta revisión inició una evolución certera de las leyes de maternidad en el mundo entero, pues visionó los problemas de las mujeres acontecidos durante el embarazo y el parto y parametrizó la forma de abordarlos de manera justa e igualitaria; según el informe de la OIT este acuerdo no fue ratificado por Colombia.

En Argentina, durante el año 1947 Eva Perón en su primer discurso había exigido la igualdad de derechos para hombres y mujeres y en particular el sufragio femenino. Plut (2007), en uno de sus apartados expresaba:

El voto femenino significa una responsabilidad que nos alcanza a nosotras. Las mujeres peronistas, en la misma proporción que a los hombres. Casi me atrevería a decir que nos alcanza doblemente: por un lado en nuestra condición de ciudadanos, y por otro lado, en razón de que somos nosotras las mujeres la columna básica del hogar, la garantía de su permanencia y las inspiradoras de su fe.

La adquisición del derecho a ingresar a la educación superior en la década de los treinta del siglo XX, hace que la mujer acceda más fácilmente al mercado laboral, ya sea porque su preparación es mayor o que por su necesidad aumenta al no depender totalmente del cónyuge. Aunque en esta época se adquirieron derechos decisivos para la inclusión de la mujer en el mercado laboral; las leyes de maternidad no estaban claras y al no ser ratificado el acuerdo de 1952 dado por la OIT, Colombia se quedaba rezagada en las políticas de protección a la maternidad y se continuaban presentando numerosos casos de despidos injustos, o relegadas en algunas profesiones u oficios, por considerarse que eran menos productivas por su condición de procrear; lo que para el empleador acarrearía permisos que afectarían la producción o ganancia.

Para la fecha en que la OIT revisaba el tratado de protección a la maternidad, las mujeres colombianas representaban solo un 38% de la fuerza laboral y según Giraldo (1987) en 1950 bajo el gobierno de Mariano Ospina Pérez se promulgaron los decretos 2263 y 3743 que dieron origen al Código Sustantivo del Trabajo en Colombia. Para Piedrahita (2006) recopilaba una cantidad de normas pero contemplaba poco o nada la situación de la mujer trabajadora y embarazada. La Iglesia se oponía fuertemente al trabajo femenino por considerar que iba en detrimento de la familia como núcleo de la sociedad y satanizaban las transformaciones derivadas del proceso industrial, que participaban a la mujer del proceso laboral; por esto en su mayoría las trabajadoras eran solteras y al casarse dejaban de pertenecer a la fuerza laboral para dedicarse a las labores domésticas y la crianza de los hijos. Según Díaz (2009) los empleadores consideraban los ingresos femeninos como suplemento al ingreso del hogar, por lo que los sueldos eran bajos; también era común que dichas mujeres fueran abusadas sexualmente en su trabajo; lo que desencadenó huelgas que contradecían las expectativas de los patronos de sumisión (Padilla y Pertneth, 2009).

Tal como afirma Luna (2003), en Colombia durante los años cincuenta, las mujeres iniciaron un proceso migratorio hacia los grandes centros urbanos y adquirieron el derecho a la ciudadanía y al voto, durante el gobierno del general Rojas Pinilla, en un plebiscito que reformaba la Constitución de 1886, la cual, como se señalaba anteriormente, excluía de manera deliberada a la mujer de la condición de ciudadana y le suprimía, por ende, todos los derechos asociados a tal condición. El artículo primero de la reforma constitucional plebiscitaria de 1957 dice: "las mujeres tendrán los mismos derechos políticos que los varones". La adquisición de este derecho no fue un hecho aislado. Luna, (2001) afirma que:

El cambio para las mujeres, aunque formal en cuanto a la participación política se refiere, fue especialmente el hecho de visibilizarse como sujetos en el sistema político, en el que empezaron a producirse algunas transformaciones, décadas después, como por ejemplo, nuevas leyes o la creación de la Consejería de la Mujer en Colombia, a fines del siglo XX.

En 1958, la OIT realizó un convenio sobre la discriminación (empleo y trabajo), este acuerdo contemplaba la discriminación en cuanto a sexo, raza y creencias religiosas y se basaba en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; se habló por primera vez sobre la discriminación de que era objeto la mujer al pedirle una prueba de embarazo negativa o la obligación de una prueba médica de esterilidad antes del inicio del empleo. No siendo ninguna de las dos una causa comprobada de bajo rendimiento laboral, pero que si representaba un alto porcentaje de discriminación a la hora de acceder a un empleo. Estas modificaciones respondían a la tendencia histórica de la época, que iba hacia un mundo cada vez más participativo; solo un año después se realizó la Declaración Universal de los Derechos del Niño por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y empezaba un nuevo decenio donde primaría la lucha por las libertades individuales.

La lucha por el desarrollo de políticas igualitarias (1954- 1990)

Para Daguer y Riccardi (2005), en 1960 se inicia la comercialización de los métodos anticonceptivos y las mujeres pasaron de tener de 6 a 2 hijos por familia;

según Castro (2008) el Instituto de Bienestar Familiar fue creado por medio de la Ley 75 de 1968 para proteger el bienestar de la mujer el niño y la familia, esta ley establecía igualdad de derechos en cuanto a la patria potestad de los hijos y también hablaba sobre la paternidad responsable; todo esto en cierta medida aumentó e incentivó la fuerza laboral femenina en el país, pero Colombia seguía siendo un país patriarcal y el gobierno promovía las acciones de voluntariado y los grupos de mujeres como la Asociación de amas de casa rurales de Colombia que si bien estimulaban la participación de la mujer en la sociedad, también se podría decir que desestimaban o limitaban la capacidad femenina de actuar en otros sectores de la economía por fuera del hogar.

Al existir estos vacíos en cuanto a políticas de maternidad, las mujeres se siguieron viendo sometidas a abusos por parte de los empleadores, que incluían horarios extenuantes de trabajo y bajos sueldos, habiendo ya desde 1951 un convenio dado por la OIT que hablaba sobre la igualdad en los salarios, el cual en su artículo 1 afirmaba que "la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo"; además de esto la doble carga que representa el trabajo y el hogar (Díaz y Riquelme, 2001), también surgía el resentimiento que sentían sus parejas ante la nueva situación laboral de la cónyuge; la Iglesia seguía en su posición radical en contra del trabajo fuera del hogar. Aunque en el mundo la década de los años sesenta estuvo marcada por la revolución del pensamiento y la defensa de los derechos, a Colombia le faltaban aún dos décadas de lucha para que se empezara a asumir el papel de la mujer en el mercado laboral y cómo éste debía de ser protegido por una legislación especial, que fuera en aumento de la calidad de vida de la madre, del niño y de la familia.

En 1969, Colombia ratificó el *convenio sobre la discriminación (empleo y trabajo)*, once años después de haberse discutido, al no haberse ratificado el convenio de 1952, Colombia llevaba varios años de atraso en cuanto a legislación de maternidad se refería, pues se seguía teniendo como referente el convenio de 1919.

A principios de los años sesenta, la OIT y la CIT pusieron en marcha un programa de cooperación técnica orientado a satisfacer las necesidades de los países en desarrollo que habían ingresado de manera reciente (Rodgers, Swepston, Lee, Van Daele, 2009); esto contribuiría

de manera positiva al avance de Latinoamérica con respecto a las leyes en defensa de la mujer trabajadora, ya que esta década estuvo marcada por el resurgimiento del feminismo como una fuerza poderosa y persuasiva, que hizo que los Estados miembros estuvieran más comprometidos con la igualdad y el desarrollo de reformas en sus leyes en cuanto a ello.

Según Jiménez Jiménez (2009) la década de los setenta estuvo marcada para Colombia por el auge del narcotráfico, la violencia era tal que durante los años 1978 y 1979 fue promulgado un Estatuto de Seguridad que limitaba seriamente las garantías civiles y el conflicto armado intensificaba el abuso a los derechos humanos; la mujer hasta ese entonces había sido vista como madre y ama de casa abnegada, que salía al mercado laboral; pero seguía desarrollando profesiones típicas como costurera, peluquera y a nivel profesional enfermera, que eran casi oficios extensivos del hogar. Nápoli (2010) afirma que "El trabajo que forma parte de la vida y de las relaciones humanas, no está ajeno a las influencias del patriarcado".

El auge de la actividad delictiva del narcotráfico, así como los efectos asociados a este, generan un replanteamiento del rol y la representación de la mujer en el contexto social, que se empieza a configurar como un objeto para mostrar y lucir. Wills Obregón (2004) afirma que como reacción a este fenómeno contra cultural, surgen movimientos feministas que tenían, algunos de ellos, sus orígenes en programas gubernamentales de acción social en ciudades como Medellín, Cali y Bogotá que buscaban, entre otras, mayores oportunidades en puestos públicos, igualdad en la capacitación con respecto a los hombres y temas de sexualidad como el derecho al aborto y la contracepción que aún era visto como un tema tabú en la sociedad colombiana de los años setenta. Entre ellos cabe resaltar los siguientes: la Organización Popular de Mujeres, Asociación de Madres Comunitarias Por una Colombia mejor (AMCOLOMBIA), Movimiento Popular de Mujeres, Yo también Soy Mujer, de Mujer a Mujeres, Asociación de Mujeres Campesinas e Indígenas de Colombia y la Asociación Nacional de Amas de Casa Rurales (Páez, Ocampo y Villarreal, 1989).

Debido a la violencia acaecida en este periodo y a la constante desaparición de personas, dichos grupos de mujeres lideraron una campaña en el Año Internacional del Niño (1979), para la admisión de las madres presas políticas y denunciaron los abusos físicos y psicológicos a que eran sometidas; se buscaba también una legislación

más equitativa entre las condiciones de género. No obstante, poco o nada se trató acerca de los derechos de la mujer trabajadora y embarazada pues primaban otros temas de sexualidad como el derecho al aborto, el cual fue expresado en una marcha en diciembre de 1978 cuya bandera era "Las mujeres deciden".

Algunas de las políticas que se destacan en Colombia durante este periodo y que incentivan el desarrollo y la igualdad de la mujer fueron: el decreto 1260 de 1970 que suprimía la obligación de llevar el apellido del esposo; la Ley 24 de 1974 que declaraba el estatuto de igualdad jurídica de los sexos y la Ley 1 de 1976, que contemplaba el divorcio y el matrimonio civil, todos estos cambios en la legislación responderían a la tendencia actual del momento en la cual los derechos humanos empezaban a ser una prioridad en los temas de interés mundial y aunque específicamente no hablaban de la mujer trabajadora embarazada, sí contribuían al mejoramiento de su calidad de vida, concediéndoles derechos que les brindarían la posibilidad de trabajar en mejores condiciones en la sociedad.

En cuanto al desarrollo de las políticas de maternidad en el mundo, la década de los setenta se caracterizó por la preocupación en cuanto a la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos; se legisló acerca de las licencias pagadas de estudios en pro del adelanto científico y cultural. Con respecto a las mujeres, se celebró en México la primera Conferencia sobre la Mujer (1975) y se realizó la primera convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la cual entraría en vigor a partir de 1981 y que en sus artículos segundo y quinto asumía como compromiso lo siguiente, con respecto a la maternidad: "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 e hijas." (ONU, 1979). Podría decirse que a partir de allí las mujeres empezaron a ganar terreno en cuanto al respeto de sus derechos se refería.

Durante los setenta, las mujeres representaban una fuerza importante en la economía pero según Anna Greta Leijon, ministra de Trabajo de Suecia de aquella época, las mujeres en la década de los setenta eran propietarias de menos del 1% de la riqueza en el mundo (OIT 1999); por lo que se podría deducir que tenían una fuerte dependencia económica, bien fuera de sus esposos

o bien de sus hijos, una “feminización de la pobreza” la cual Pérez (2003) atribuye a las mayores dificultades de las mujeres para lograr un empleo, o estabilidad laboral, o salarios insuficientes, es decir, dadas las numerosas discriminaciones de género que vivían las mujeres en el mercado laboral, unidas a la falta de ayudas públicas, su capacidad para acceder a recursos económicos suficientes y seguros era mucho menor que la de los hogares encabezados por un hombre; por otro lado su ascenso hacia las posiciones de poder seguía siendo menor con respecto a los hombres.

Powaski (2000) afirma que la década de los años ochenta del siglo XX, estuvo marcada por la intensificación de la guerra fría entre Estados Unidos y Rusia, además del miedo de la población en general por un ataque nuclear. En el plano económico, el presidente Ronald Reagan sienta las bases de la llamada *economía neoliberal* al presentar una serie de políticas de libre mercado (Dos Santos, 1992); esto hace que sean cada vez más marcadas las diferencias de desarrollo entre los diferentes países del mundo, se presentan hambrunas en varios países de África y las condiciones de empleo son cada día más deplorables en algunos países en vía de desarrollo, siendo especialmente afectados los niños y las mujeres; como reacción a todo esto son múltiples las conferencias y tratados que se firman en este periodo; cabe destacar las siguientes: en 1980 la segunda conferencia mundial sobre la mujer, que se realizó para evaluar los resultados de las metas propuestas cinco años antes durante el primer encuentro y resaltó tres esferas para lograr los objetivos generales de igualdad que consistían en acceso a la educación, oportunidades de empleo y servicios adecuados de atención en salud (ONU, 1980). Todos ellos pilares básicos para una vida digna de cualquier ciudadano; un año después, en 1981, la OIT firma un acuerdo para los trabajadores con responsabilidades familiares que es de suma importancia para aquellas mujeres que tenían toda la carga del hogar; este convenio contemplaba los despidos por tener responsabilidad familiar e instaba a los gobiernos, a través de sus comités locales, a crear organismos para la protección de la infancia y la familia, este convenio no fue ratificado por Colombia.

En 1982 se firmó el plan a mediano plazo de la OIT, que incluía a las trabajadoras como uno de los seis temas mundiales y en 1984 la recomendación sobre la política de empleo (Núm. 169). En ellos se discutieron temas de relevancia como los salarios, el acceso a los puestos de trabajo, por parte de los jóvenes y los menos favorecidos,

la migración internacional y el empleo y la doble carga laboral, con ello se motivó a los gobiernos a contribuir en la educación de la mujer para mejorar su ingreso en condiciones de igualdad a la sociedad; se insistió en la necesidad de proveer a la mujer cargos de importancia en el poder público y a continuar los avances en materia de legislación laboral (OIT, 1984).

Para Colombia, la década de los ochenta tuvo gran importancia en cuanto a legislación, especialmente la que se refiere a derechos humanos, legitimados en su discurso en el año de 1980 por el presidente Julio César Turbay Ayala (Bitar, 2007); al ser reconocidos estos derechos por parte del gobierno, se posibilitó la legislación en otras materias de importancia como la referente a la mujer trabajadora, iniciando este periodo con el decreto 763 de 1980 que creaba el Consejo Nacional para la Integración de la Mujer al desarrollo; en él se contemplaba la participación femenina como parte fundamental en el desarrollo económico y político de la sociedad (Montoya, 2009); este organismo tenía como función asesorar a el gobierno en los temas de inclusión de la mujer en el desarrollo. Durante este mismo año se sancionó la Ley 95 de 1980 sobre la no discriminación que garantizaba la igualdad de condiciones para hombres y mujeres y ratificaba la convención sobre toda forma de discriminación a la mujer dada en Copenhague-Dinamarca durante la Asamblea General de las Naciones Unidas. Según Páez et al. (1989), la mujer colombiana se había venido organizando en diversas asociaciones con el fin de lograr la consecución de derechos para su bienestar y el de sus familias. Ejemplo de ello es la Asociación de Madres por una Colombia mejor (AMCOLOMBIA) que luchaba por incidir en las políticas públicas y de familia, preocupándose especialmente por el derecho de las trabajadoras con hijos a cargo y por los derechos de los niños.

En 1988, la Ley 11 realiza reformas al Código Sustantivo del Trabajo, en lo que se refiere a los trabajadores domésticos; que desde hacía varias décadas era el empleo de un gran número de mujeres colombianas provenientes de las migraciones de la ciudad al campo; todas ellas de escasos recursos económicos y con varios hijos a cargo (Ruiz, 2001), víctimas de la violencia presente en el país y las cuales trabajaban en condiciones que violaban todos los acuerdos alcanzados hasta la fecha en convenciones internacionales. Estas reformas contemplaban la afiliación a la seguridad social, aunque el sueldo estuviera por debajo del mínimo establecido, podría aplicarse hasta en un salario 50% por debajo del

mínimo y garantizaba un auxilio por parte del Estado para lograr una pensión de dichos trabajadores; aunque estas reformas no aplicaban directamente a la mujer trabajadora y embarazada podría decirse que al menos garantizaba el acceso a la salud, aunque no reglamentaba los sueldos y estos podían seguir siendo bajos.

Si la década de los ochenta fue revolucionaria en Colombia y el mundo, debido a la lucha en materia de legislación de derechos humanos y para las mujeres constituyó grandes avances en torno a la igualdad de derechos, los noventa estarían marcados por grandes cambios en la política internacional, iniciándose con la caída del muro de Berlín y los ajustes económicos propuestos por USA; gracias al desarrollo de los sistemas de información la globalización iba en marcha y acarrearía para el mundo grandes cambios en poco tiempo; las mujeres habían pasado a ser gran parte de la fuerza laboral, iban en igual número que los hombres a la universidad. Según Correa (2005), para el periodo comprendido entre 1984 a 2004 casi un 65% de los graduados eran mujeres, siendo su presencia de 1 mujer por cada 1,04 hombres en las universidades; se interesaban por numerosos aspectos de la vida académica; atrás habían quedado los días en que la mujer era solo parte del hogar y era común que ellas coordinaran el hogar, con estudio y trabajo (Caputo, 2008); por ello durante este decenio se dieron grandes avances en legislación laboral y son múltiples las organizaciones internacionales que luchan que por estos derechos se cumplan y se respeten, la situación es más complicada en Latinoamérica que para el cierre de la década continuaba siendo la mayor región con desigualdad social de la Tierra (Mora, Pérez y Cortés, 2005) y aunque sus gobiernos se mostraban interesados en participar y ratificar los acuerdos internacionales, dentro de sus Estados era difícil cumplir lo pactado, ya sea por cuestiones de recursos o simplemente que por la anarquía reinante hacía que sus ciudadanos hicieran caso omiso de ellas.

Entre los acuerdos importantes llevados a cabo en la década de los noventa figura la resolución sobre la acción de las trabajadoras, la conferencia de derechos humanos y el convenio sobre trabajo a tiempo parcial. En este último se otorgaba a los trabajadores de tiempo parcial los mismos derechos que a los de tiempo completo en cuanto a seguridad social, sindicalización, vacaciones y protección a la maternidad; este acuerdo, muy importante para los trabajadores, solo fue ratificado por catorce países entre los cuales no se encontraba

Colombia. En 1995 se realizaron varias cumbres, entre ellas cabe resaltar la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que abordó los temas de desigualdad en el mundo, en el cual en su parágrafo B, Numeral J, expresa:

Promover el respeto universal, la observancia y la protección de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales para todos, incluido el derecho al desarrollo; promover el ejercicio efectivo de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones en todos los niveles de la sociedad; promover la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer; proteger los derechos de los niños y los jóvenes; y promover el fortalecimiento de la cohesión social y de la sociedad civil, (ONU, 1995).

La OIT adoptó en ese mismo año un plan de acción sobre la igualdad de sexos e incorporación sobre las consideraciones de género; que estaba destinada a la erradicación de la discriminación hacia colectivos específicos de preferencias sexuales alternativas, quienes eran apartados por cuestiones de preferencia de género y se les dificultaba acceder a empleos (OIT, 2010). Este colectivo inició una lucha por la igualdad de sus derechos; además ellos constituirían un nuevo modelo de familia en el futuro, lo que acarrearía nuevas normativas al respecto.

Otro tema tratado durante este periodo, y que representa un flagelo al que habían estado sometidas las mujeres desde que ingresaron a la fuerza laboral, y hasta ahora callado por mucho tiempo por temor a represalias en su trabajo era el acoso sexual; el cual fue discutido en 1995 y se expresó en la circular 543 bajo el título de "Políticas y procedimientos en materia de acoso sexual" que fue instaurado en primera medida dentro del Reglamento de Trabajo en la oficina de la OIT y contemplaba y penalizaba todas las formas de acoso sexual dentro del ambiente laboral.

Un año más tarde, en 1996, se adoptó un convenio sobre el trabajo a domicilio; surgió al ver que un gran número de trabajadores, en su mayoría informales, se desplazaban de sus domicilios a otros para realizar labores y que no estaban reglamentadas las normas para un trato justo e igualitario con respecto a otros trabajadores; en este convenio se asignaba a los trabajadores de este tipo todas las garantías básicas para un trabajo digno y se contemplaba la protección a la

maternidad en su artículo 4 numeral h (OIT, 1996); este convenio fue ratificado por siete países; de Latinoamérica solamente Argentina lo ratificó.

En la década de los noventa las mujeres han venido representando un número cada vez más elevado en la fuerza de trabajo, cerca de un 40% según la OIT; esta tendencia puede explicarse como “una tendencia de largo plazo y de carácter estructural; en la cual los patrones de comportamiento de las generaciones más jóvenes, con nuevos modelos e identidades laborales, muestran que los proyectos laborales son cada vez más centrales en la vida de las mujeres, por lo que su tasa de participación laboral continuará creciendo”. Como respuesta a este incremento en la fuerza laboral femenina, la OIT en 1997 lanzó el programa internacional <<Más y mejores empleos para la mujer>>, con el cual se pretendían acordar estrategias entre los gobiernos para facilitar el acceso de la mujer a distintos campos laborales, dominados aún por hombres (OIT, 2000), siendo esta un meta que se debe alcanzar para lograr la igualdad planteada en la Declaración de Derechos Humanos.

Estos derechos universales que tienen la misión de armonizar las relaciones de convivencia, deben ser expresados y adaptados en todos los ámbitos; su importancia en los aspectos laborales radica en que la vida laboral ocupa gran parte de nuestro tiempo activo y de allí se desencadenan procesos sociales importantes para el desarrollo regional; en 1998 la OIT realiza una declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en ella se reconoce que “el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza”. Y por esto se vio la necesidad de que dicho convenio fuera respetado y ratificado por los Estados miembros, aun si no hubieran reconocido los tratados anteriores; pues se trataban allí temas básicos para que el trabajo fuera dado en condiciones dignas; se consideraban en este acuerdo cuatro pilares fundamentales: “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”(OIT, 1998).

Todos estos temas, aunque no específicos en cuanto a la mujer o a la mujer trabajadora y embarazada constituyen

también una evolución en torno a los temas laborales, que resultarán en mejoras a la hora de legislar sobre las políticas para la mujer trabajadora y embarazada. Una vez reconocidos los derechos fundamentales en el trabajo estos darán inicio a toda la legislación específica en grupos especiales; para facilitar el acceso y mantenimiento del empleo en estado de gravidez. En 1999, las Naciones Unidas, en Asamblea General realiza un protocolo facultativo sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en el cual se reafirmaba la decisión de “asegurar a la mujer el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales, y de adoptar medidas eficaces para evitar las violaciones de esos derechos y esas libertades” (ONU, 1999) entre los cuales se encuentran el trabajo y el establecimiento de una familia, debiendo ser coordinados ambos aspectos en la sociedad actual; por lo que los Estados deben garantizar la normatividad para que la mujer se desarrolle plenamente en una sociedad que cada día exige su presencia en los diferentes ámbitos; en respuesta a esto, la OIT durante este mismo año realizó la circular número 654 bajo el nombre de igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo Esta Ley pretendía fomentar y establecer la igualdad entre en los sexos ya que su participación es indispensable para abordar las cuestiones sociales y económicas de forma integrada (OIT, 1999).

El surgimiento de una política sobre la maternidad en Colombia

Para el caso colombiano, la década de los noventa supuso enormes cambios políticos y sociales, iniciándose con la reforma constitucional de 1991, bajo el gobierno de César Gaviria Trujillo, la cual entre otros aspectos importantes instituía una democracia participativa a cambio de la democracia representativa que se había venido dando hasta el momento; también se incluían una serie de derechos económicos, sociales y culturales que actualizaban la Constitución colombiana con el momento histórico vivido y con los acuerdos internacionales de la época. En palabras del señor César Gaviria “la Constitución de 1991 es la más grande obra de creación colectiva de nuestra historia”; estos cambios promovieron en los años venideros la legislación de políticas más acordes con la realidad social. Para 1990, las mujeres

trabajadoras según un estudio de Sarmiento y Vargas representaban el 35% del total de trabajadores, lo que se interpreta como una “feminización del empleo” y a finales de la década ascendería alrededor del 40%; para ese entonces la mujer contribuía de manera importante en la población económicamente activa, es por esto que debía haber también un avance en cuanto a las políticas laborales se refería, pues las mujeres, además del papel de trabajadoras continuaban con su rol de madres; atrás habían quedado ya las épocas donde la mujer, al tomar la decisión de ser madre, abandonaba su trabajo. Ahora la sociedad exigía su presencia activa aun teniendo hijos a su cargo.

Aunque el ingreso al mercado laboral de las mujeres en Colombia había aumentado, esto no suponía que las condiciones de dichos trabajos lo hicieran también, pese a las políticas internacionales que se estaban ratificando con respecto al trabajo. Colombia seguía rezagado en el cumplimiento de políticas laborales y según Libardo, (2002) la mujer era vista como:

Objetivo estratégico dentro de la reestructuración de las empresas para disminuir costos laborales y flexibilizar las contrataciones y las jornadas de trabajo, en la búsqueda de elevar la competitividad y las ganancias. A su vez las mujeres tienden a convertirse en las principales proveedoras del ingreso del hogar, si bien en condiciones bastante inestables y precarias.

Las empresas se amparaban en la condición de la mujer para ser madre y en la necesidad de algunas al ser cabezas de hogar, explotaban esta situación haciendo que el mercado laboral se tornara bastante desigual para las mujeres en esta época; también ellas tendían a aceptar empleos precarios e inestables, por condiciones sociales y culturales que las hacían sentir de cierta forma inferiores a sus parejas; todo esto apoyado durante muchos años por legislaciones machistas, procedentes de una cultura patriarcal.

Esto era lo que pretendía cambiar la Corte Constitucional con las reformas que se iniciaron en 1991 y que seguirían en años posteriores. Estas comenzaron con los denominados sujetos de especial protección, a los que la Corte define como:

Aquellas personas que por encontrarse en una situación de vulnerabilidad manifiesta, dada

su pertenencia a grupos tradicionalmente marginados, excluidos o discriminados, o a ciertas condiciones relacionadas con la naturaleza intrínseca del sujeto, requieren de una protección especial con el objeto de buscar un orden más justo a través de una ruptura excepcional del principio de igualdad (Acosta, 2007).

Esto pretendía pues, dar privilegio a las mujeres en estado de gravidez en algunos contextos en los que pudieran verse sometidas a discriminación; contemplaban reformas en cuanto a estabilidad laboral, prohibición de discriminación por el hecho de estar embarazada, obligatoriedad del pago de licencia de maternidad, atención prioritaria a la mujer embarazada y el derecho a la educación de la adolescente embarazada. Todo esto basado en las reformas internacionales sugeridas de organismos como la OIT para responder a las necesidades manifestadas por la población de mujeres trabajadoras.

Constituirían estas reformas un avance específico en cuanto a la mujer trabajadora y embarazada en Colombia, que llevaba varias décadas en espera de una legislación más igualitaria que respondiera a las necesidades específicas de esta etapa. Todas estas normas muy necesarias para que la meta de igualdad fuera alcanzada y beneficiara a las personas más vulnerables de la sociedad, haciendo a la mujer participe del desarrollo del país y que el Estado alcance su objetivo en la consecución del cumplimiento de los derechos humanos; durante la década de los noventa se dictaron diecisiete sentencias con respecto a la protección de los derechos de la mujer trabajadora, en estado de embarazo y/o cabeza de familia. Pero pese a estas reformas, las mujeres en Colombia continuaban siendo vulneradas en sus derechos, especialmente aquellas de los sectores populares que trabajaban en condiciones precarias para solventar sus necesidades (Libardo, 2002), como es el caso de las trabajadoras de los cultivos de flores a quienes se les exige aún prueba de embarazo, lo cual está prohibido y constituye una vulneración de los artículos 42 y 43 de la Constitución Nacional, y más directamente de la sentencia T873 de 2005 que indica:

Ninguno de los dos derechos enunciados puede ser sacrificado, por la voluntad unilateral del patrono, en términos tales que se vea la mujer

expuesta a una forzada escogencia entre sus oportunidades de trabajo y su natural expectativa respecto de la maternidad. En ese orden de ideas, todo acto del patrono orientado a «sancionar» o a impedir el embarazo de la empleada, o a investigar si él existe para que de allí dependa el acceso, la permanencia, o la promoción de la mujer en el trabajo, se revela como ilegítimo e inconstitucional y, en los términos dichos, puede ser objeto de acción de tutela.

Según la Encuesta Nacional de Demografía y Salud, los departamentos donde ocurría más frecuentemente eran: Boyacá, Cundinamarca, Meta, Caldas, Risaralda, Quindío, Tolima, Huila, Caquetá y la ciudad de Bogotá. Todo aquello les negaba a ellas y a sus familias la posibilidad de desarrollarse en un entorno pleno donde sus derechos ya adquiridos tuvieran cumplimiento.

El nuevo milenio: más y mejores oportunidades

Con la llegada del nuevo milenio y una sociedad que había estado madurando por décadas para lograr la consecución de derechos políticos, económicos y sociales que hicieran cada vez más fácil la convivencia en un mundo cuya población iba en aumento y en la cual era cada vez más importante la tendencia hacia la igualdad; conforme evolucionan las comunicaciones es más fácil saber qué pasa en otras partes del mundo y solidarizarse o repudiar lo ocurrido; las mujeres habían alcanzado muchas de las metas propuestas en décadas anteriores, aunque su lucha, especialmente en países en desarrollo continuaba, ya que allí los índices de pobreza, desempleo y mortalidad infantil y materna siguen siendo elevados.

En el 2000, con las expectativas puestas en el desarrollo que podría alcanzarse durante este periodo se dieron también varios acuerdos tendientes a mejorar la legislación y con ello la calidad de vida de las personas, cabe resaltar entre ellos la reunión para fijar los Objetivos de Desarrollo del Milenio los cuales son: la erradicación de la pobreza para el año 2015; la escolarización primaria de todos los niños, la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, la mejora

de la salud materna, la erradicación de enfermedades trasmisibles; la sostenibilidad medioambiental y el fomento de una alianza mundial para el desarrollo. Todos temas de primera importancia e indispensables para la consecución de los objetivos en materia de derechos humanos y una base clave en las legislaciones laborales venideras.

En lo que se refiere a la salud materna, este documento nos describe en detalle la situación de la mujer embarazada en el mundo y hace un llamado a mejorar la legislación en materia reproductiva, ya que “la mortalidad materna sigue siendo una pesadísima carga, especialmente en países en vías de desarrollo” (ONU, 2000). Lo que nos dice que algo en dicha normatividad falla con respecto a la protección de la mujer en este estado especial y que pese a los acuerdos internacionales las normas siguen siendo desconocidas para la población y vulneradas por los empleadores. Es por esto que en el 2000 la OIT realiza una revisión a las políticas de maternidad que se habían formulado en 1952 al firmar el convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183) el cual buscaba

... seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales” (OIT, 2000).

En este acuerdo se hacía énfasis en la protección de la salud de la madre y el niño; pues si bien el trabajo es un derecho, era deber del Estado protegerlos de un trabajo que resultara perjudicial para la salud, de la madre o el niño; otro punto importante era en cuanto a las licencias de maternidad se refería, en ella se describe con detalle el número de semanas de descanso, antes del parto, después del parto y en caso de complicaciones pre y post natales; habla también de los ingresos o remuneración durante el periodo de licencia, los cuales deben correr a cargo del sistema de seguridad social y garantizar a la mujer y su hijo “condiciones de salud adecuadas y un nivel de vida apropiado”. Se prohíbe también el despido por causa de embarazo o sus complicaciones y se reglamenta el derecho a tener el mismo puesto o uno similar, con los mismos ingresos una vez terminada la licencia, se reglamenta de forma clara el periodo de

lactancia concediéndose periodos de descanso para el amamantamiento. Esta última no solo protege el derecho de las madres, sino que da al niño la posibilidad de un crecimiento adecuado; ya que la lactancia es vital en el desarrollo durante el primer año de vida, no solo por los aportes a la salud que brinda la leche materna; sino también porque es parte fundamental en el desarrollo afectivo del niño, ya que fortalece el vínculo madre-hijo.

Además del convenio, se realizó una recomendación a la protección de la maternidad, núm. 199; en el cual se extendía el periodo de licencia de maternidad a dieciocho semanas como mínimo, la elección voluntaria de cuándo tomar la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, las prestaciones médicas básicas, la protección del trabajo, donde se contempló la eliminación del riesgo, es decir, que el empleador debía hacer lo necesario para que la madre y el niño estuvieran seguros dentro del ambiente laboral; se dieron nuevas pautas en cuanto al tiempo de lactancia, como por ejemplo poder llegar a acuerdos con el empleador para no tomar varias interrupciones en el día, si no el permiso en un solo bloque, todo ello pretendiendo garantizar la libertad de la madre, también se contempló por primera vez los permisos en caso de adopción de los hijos, cuyas licencias, remuneración y protección de la salud, deberían ser similares a los de sus madres biológicas.

Podría decirse que este convenio con sus recomendaciones es una política más detallada y consciente de las necesidades de la mujer y el niño en esta etapa especial; además de ello, responde a las nuevas tendencias de la sociedad al contemplar la adopción como un estado especial también, esto brinda a los padres adoptantes el mismo derecho de un padre biológico a disfrutar el periodo de maternidad; pues que no se lleve un niño en el vientre no quiere decir que al llegar a casa no requiera las mismas atenciones, cuidados y tiempo, así como la nueva madre necesita un periodo para vincularse afectivamente a este niño, siendo estas leyes ejemplo de la igualdad a la que se quiere llegar en materia de derechos humanos.

El 2000 fue un año decisivo en cuanto a los derechos humanos, pues entro en vigor la ley para la prevención de la violencia contra la mujer y los niños, la cual fue promulgada por la Oficina de las Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer, que entre sus mayores preocupaciones tenía la violencia sexual presente en el trabajo, la cual se evidenciaba en forma de acoso sexual y se daba en todo tipo de empleos,

condiciones sociales y nivel educativo y que representaba una vulneración seria a los derechos fundamentales; fue por ello que se realizó una observación sobre el convenio Núm. 111, Discriminación, empleo y ocupación, la cual abordó tres puntos importantes: el primero era un informe de la forma de aplicación de la ley por parte de los estados; el segundo punto trataba de la prohibición de la discriminación en la que se exponía:

El Estado no incurrirá en discriminación alguna contra los ciudadanos por motivos relacionados únicamente en la religión, raza, pertenencia a una casta, sexo o lugar de nacimiento, aunque en la legislación no se ha establecido prohibición alguna de la discriminación, de conformidad con el Convenio (OIT, 2005).

El tercer punto hablaba sobre la igualdad de trato para hombres y mujeres y la preocupación de la Comisión que por aún la mujer continúa siendo minoría, no solo en el mercado laboral sino también en el educativo, con lo que se esperaba que con su reglamentación mejorara el acceso de la mujer a la vida laboral y académica. Y hacía énfasi, en que la falta de oportunidades de escolarización hace que la mujer sea vulnerable frente a la trata de personas y otras formas de explotación.

Por otra parte, en 2006 la OIT hace una recomendación sobre la relación de trabajo núm. 198; este es un acuerdo muy importante en el que se habla sobre las formas de empleo más desprotegidas como: El trabajo informal, el trabajo a domicilio y la subcontratación; con el antecedente que en muchos países el acceso a la educación por parte de la mujer es limitado, serán ellas quienes más accedan a este tipo de empleo y por consiguiente quienes más vulneradas están en sus derechos; allí radica la importancia de esta recomendación, no solo para los trabajadores en general sino en lo que se refiere a legislación para la mujer trabajadora; este acuerdo busca la protección y la igualdad de derechos laborales del fomentar la eliminación de incentivos a empresas que generen relaciones de trabajo encubiertas; los que se dan en mayor medida en los países latinoamericanos.

En un periodo más reciente, la OIT realizó en 2008 una declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, la cual es una declaración de principios y políticas en lo referente a derechos fundamentales en el trabajo; es heredera de la política formulada en el año 1919 y el tratado de Filadelfia, teniendo por objetivo:

Ser una brújula para la promoción de una globalización equitativa basada en el Trabajo Decente, así como una herramienta práctica para acelerar el progreso en la aplicación de la Agenda de Trabajo Decente a nivel de país. Asimismo, refleja una perspectiva productiva que destaca la importancia de las empresas sostenibles para la creación de más empleo y oportunidades de ingresos para todos (OIT, 2008).

Estas propuestas continúan basándose en la carta de derechos fundamentales y hacen énfasis en la consecución de un trato igualitario para todos los trabajadores; así como también la protección de casos especiales como el estado de gravidez.

Durante el nuevo milenio Colombia continuó con los avances que se habían dado durante los años noventa a raíz de la Constitución de 1991 que dio nacimiento al fuero de maternidad, que pretende dar protección a la mujer embarazada en todos los ámbitos; desde el año 2000 se han dado 22 sentencias que enriquecen las políticas en cuanto a la mujer trabajadora y embarazada; la última se dio durante el año 2011 y modifica favorablemente las condiciones de la mujer trabajadora en Colombia. Cabe destacar que no solo las madres embarazadas se benefician de estas políticas sino también las mujeres cabeza de hogar, las desplazadas y los niños. La reforma surge de la necesidad de brindar a las madres bienestar y de situar la legislación laboral colombiana en el momento actual, donde se exige una mayor consideración y protección a los estados especiales como la maternidad y la época de lactancia. El primer punto reformado por la Ley colombiana, que corresponde a la 14/68 del año 2011 en su Artículo 236, es el descanso remunerado en época de parto, el cual se aumenta de doce a catorce semanas respectivamente, tomándose una semana obligatoria antes del parto y hace extensivos estos derechos también a madres adoptantes, este punto hace efectiva la disposición de la OIT (2009) que argumenta "Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto"; se tiene en cuenta también el nacimiento de niños prematuros, permitiendo que la licencia sea contada desde el día que hubiera nacido realmente el niño; se contempla la muerte materna al hacer extensiva la licencia al padre del niño, por el tiempo que faltase de

ella; se contempla el padre y se reglamenta una licencia también para él, de ocho días hábiles, esta consideración pretende fortalecer el lazo familiar y el vínculo del padre con el recién nacido; la licencia tanto del padre como de la madre correrá a cargo de la EPS, por lo que se requiere una efectiva cotización por parte de ellos. Se establece un monto de indemnización recibiendo los salarios de sesenta días para quien despidiera una trabajadora en estado de embarazo.

Vemos pues que la evolución de las políticas sociales para la mujer embarazada en Colombia, registran no solo los cambios culturales del país en materia de legislación sino el reflejo de la lucha de las mujeres por alcanzar plenos derechos en una sociedad que le exige cada vez más una participación activa.

Todas estas disposiciones enriquecen y dignifican la legislación laboral en Colombia donde las mujeres según la Encuesta de Demografía y Salud constituían un 34% de los jefes de hogar para el año 2010 (Profamilia, 2010), lo que supone un aumento de las necesidades de coordinar el hogar con el trabajo y exigen al Estado ponerse al día con los acuerdos internacionales firmados hasta la fecha.

Cabe decir, que día a día se debe seguir evolucionando en cuanto a temas de salud reproductiva y sexual aplicados al trabajo; es deber del Estado velar porque dichas normas se cumplan y que sean conocidas por la población en general. También se deben tener en cuenta las nuevas tendencias de la sociedad que muestran modelos diferentes de familias, que tendrán que ser tenidos en cuenta en legislaciones posteriores, para que el principio de igualdad, tan importante en la Constitución colombiana, sea cumplido a cabalidad. ≡

NOTAS

1. El presente documento es un resultado preliminar de investigación del proyecto en curso "El orden mercantil: Sus componentes epistemológicos e institucionales" financiado y ejecutado por la Universidad San Buenaventura Cali, y su Facultad de Ciencias Económicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ACOSTA ALVARADO, Paola. La protección de los derechos de las mujeres en la Constitución colombiana. En: Revista Derecho del Estado, 2007. N.20.
2. ATTEWELL, Alex. Florence Nightingale (1820-1910). En: Perspectivas, revista trimestral de educación comparada. vol. XXVIII, N. 1. (Mar. 1998).p. 173-189.

3. BADINTER, Elisabeth. ¿Existe el instinto maternal? Historia del amor maternal, siglos XVII al XX. España: Editorial Paidós, 1991. p.304.
4. BITAR GIRALDO, Sebastián. Los primeros pasos de los derechos humanos en Colombia: la adaptación estratégica del gobierno de Julio César Turbay. Bogotá: Editorial Colección Prometeo. Universidad de los Andes. (2007). p. 41.
5. CAPUTO SILVA, Luz Amparo. La mujer en Colombia: Educación para la democracia y democracia en la educación. En: Revista Educación y Desarrollo Social. Vol. 11 N. 1. (2008). p.112-121.
6. CASTRO CARVAJAL, Beatriz. Las visitas domiciliarias femeninas en Colombia. En: Sociedad y Economía. V.14 fasc.14. (2008). p.109 – 131.
7. COLOMBIA, ASAMBLEA GENERAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de 1886. Régimen legal de Bogotá. Bogotá D.C. 2000. (Citado 20012-03-20) Disponible en:<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7153>.
8. COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Sentencia T873 de 2005 código sustantivo del trabajo. (Citado 2012- 03-06). Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-873-05.htm>
9. COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 129 (1931) Art.24. Por la cual se aprueban varias convenciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, en sus 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 11 sesiones. Diario Oficial No 21. 865, (del 14 de diciembre de 1931). p.1-10.
10. CORREA OLARTE, María Eugenia. La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política. En: Archivos Ministerio de Educación Nacional, 2005. P 481. (Citado 2012 -03- 08). Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articulos-92159_archivo_pdf.pdf
11. DAGUÉR, Carlos, RICCARDI, Marcelo. Al derecho y al revés: La revolución de los derechos sexuales y reproductivos en Colombia. Colombia: Editorial Profamilia. Cap I. (2005). p. 12-14.
12. DICCIONARIO DE la Lengua Española. Madrid: Editorial Real Academia de la Lengua Española, 2009. Vigésima segunda edición. (Citado 20012-03-26) disponible en: <http://buscon.rae.es/draef/>
13. DÍAZ BERR, Ximena; RIQUELME MEDEL, Julia. Salud, género y trabajo: Una relación difícil. En: Ministerio de Salud: Servicio Nacional de la Mujer, 2001 p.1-4.
14. DÍAZ SUAZA, Dora Isabel. Situación de la mujer rural colombiana: Perspectiva de género. En: Cuadernos Tierra y Justicia, 2009. N.9. P. 52-54.
15. DOS SANTOS, Theotonio. El auge de la economía mundial 1983/1989. Los trucos del neoliberalismo. En: Nueva sociedad, N. 117. (Enero- febrero 1992).p. 20-28.
16. GIRALDO GÓMEZ, Alicia. Los derechos de la mujer en la legislación colombiana. En: Repertorio histórico de la Academia Antioqueña de Historia. Vol.38 N. 250. (1987). p.1-22.
17. JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. Presente y futuro del derecho del trabajo: Breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. En: Opinión Jurídica. Vol. 9, N° 18. (2010).p. 57-74.
18. JIMÉNEZ JIMÉNEZ, Catalina. Aplicación e instrumentalización de la Doctrina de Seguridad Nacional en Colombia (1978-1982): efectos en materia de derechos humanos. En: Dialnet. N.20. (2009). p.75-105. (Citado 2012-02-26) Disponible en: http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo21/files/04_Jim-nez.pdf
19. KNIBIEHELER, Yvonne. Historia de las madres y de la maternidad en Occidente. Argentina: Editorial Nueva Visión. (2000). p.107.
20. SARMIENTO, Libardo; VARGAS Hernán. El trabajo de las mujeres en Colombia. Bogotá: Editorial Viva la Ciudadanía. (2002). p. 74.
21. LÓPEZ FAUGIER, Irene. La prueba científica de la filiación. México: Editorial Porrúa, (2005). p.176.
22. LUNA, Lola. La feminidad y el sufragismo colombiano durante el período 1944-48. En: Otras miradas. V1 N.001.(Junio 2001). p. 108-125.
23. LUNA, Lola. Los movimientos de mujeres en América Latina y la renovación de la historia política. Colombia: Universidad del Valle – Centro de Estudios de Género Mujer y Sociedad. Editorial La Manzana de la Discordia. 2003. p. 16-17.
24. MALDONADO DURÁN, Jesús Martín; LECANNELIER, Felipe; LARTIGUE BECERRA, María Teresa. Aspectos evolutivos de la relación madre- bebé. En: Perinatol Reprod Hum. vol. 22 N. 1.(Enero- Marzo, 2008). p.17.
25. MARTÍN CANO, Francisca. Artes curativas en manos femeninas, en la prehistoria y en la edad del bronce de la Península Ibérica. En: Gaceta de Género Mexicana, 2008. (Citado 2012- 02 -22). Disponible en: <http://www.geocities.ws/contraandrocentrismo/artescurativas.html>
26. MOLINA, María Elisa. Transformaciones histórico culturales del concepto de maternidad y sus repercusiones en la Identidad de la mujer. En: Psykhe [online]. 2006, vol.15, n.2 [citado 2012-03-07]. p. 93-103.
27. MONTOYA RUIZ, Ana Milena. Mujeres y ciudadanía plena: Miradas a la Historia Jurídica Colombiana. En: Opinión Jurídica, 2009. Vol. 8, No. 16, pp. 137 – 14.
28. MORA SALAS Minor, PÉREZ SAINZ, Juan Pablo, CORTÉS, Fernando .Desigualdad social en América Latina: Viejos problemas-nuevos debates. En: FLACSO. N.131. (2005).p. 7-43.
29. NACIONES UNIDAS. Informe de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Copenhague: ONU; 1995.
30. NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER. Resolución 35/136. 2ª. Conferencia Mundial sobre la Mujer. Copenhague: ONU; 1980.
31. NAPOLI, María del Carmen. “Mujer y Trabajo” – Evolución Histórico Social. En: Observatorio de equidad de género. Dirección General de la Mujer, (2010). p.1-14.
32. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.CIT 86 Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra: OIT; 1998.
33. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre la protección de la maternidad (C3).USA: OIT; 1919.
34. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre la protección de la maternidad (103). Ginebra: OIT; 1952.

35. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C100 Convenio sobre igualdad de remuneración. Ginebra: OIT; 1951.
36. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio. Ginebra: OIT; 1996.
37. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Ginebra: OIT; 1981.
38. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización Equitativa. Ginebra: OIT; 2008.
39. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Documento C003 Ratificaciones. Ginebra: OIT 2012 (citado 2012-03-02). Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifics.pl?C003>
40. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Empoderamiento de las mujeres: 90 años de la OIT en acción. Ginebra: OIT; 2009.
41. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La maternidad en el trabajo: Examen de legislación nacional. Ginebra: OIT; 2 da edi.2010.
42. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Más y mejores empleos para las mujeres: Las experiencias de los países del Mercosur y Chile. Capítulos I y II. Ginebra: OIT; 2000.
43. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Observación individual sobre el Convenio núm. 111, Discriminación (empleo y ocupación), 1958 Bangladesh (ratificación: 1972). Ginebra: OIT; 2005.
44. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.(Párrafo 1.3) de la Recomendación núm. 191. Ginebra: OIT; 2009.
45. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015.Ginebra: OIT; 2010.
46. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.R169 Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias). Ginebra: OIT; 1984.
47. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. CEDAW. México: ONU; 1979.
48. OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Protocolo facultativo sobre la eliminación de todas las formas de discriminación a la mujer. New York: ONU; 1999.
49. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Objetivos del Milenio. New York: ONU; (2000). p. 29.
50. PADILLA ONATRA, Ana Victoria y PERTNETH PAREJA, Kelly Inés. Mirada de Género: Apuntes para una reflexión del trabajo femenino en la industria cartagenera. En: Cuadernos de Literatura del Caribe e Hispanoamérica.).N11. (2009). p.93-110.
51. PÁEZ, Helena; OCAMPO, María Cristina y VILLARREAL, Norma. Protagonismo de mujer. Organización y Liderazgo Femenino en Bogotá. Bogotá: Editorial Prodemocracia, Fundación Friedrich Naumann, 1989. p.281.
52. PÉREZ OROZCO, Amaia. Feminización de la pobreza: Mujeres y recursos económicos. En: Materiales de Reflexión, N3. (Abril 2003). p. 2-15.
53. PERÓN, Eva. Palabras al recibir el texto de la Ley 13.010, en el acto de su promulgación en la Plaza de Mayo, el 23 de septiembre de 1947. (Citado 2012-03-18) Disponible en: <http://www.movimientoperonista.com/>.
54. PIEDRAHITA, Carlos Leopoldo. Religión y poder: confrontando al mundo moderno. En: Universitas humanística. no.61. (Enero-junio de 2006). p.201-215.
55. POWASKI, Ronald. La guerra fría, Estados Unidos y la Unión Soviética, 1917-1991. España: Editorial Crítica, 2000. 200P.
56. PROFAMILIA. Encuesta Nacional de Demografía y Salud- ENDS. Bogotá: 2010 (Citado 2012- 02-24). Disponible en: http://www.profamilia.org.co/encuestas/Profamilia/Profamilia/images/stories/documentos/Principales_indicadores.pdf
57. PUGA, Teodoro. Reseña histórica de la Pediatría latinoamericana: Orígenes de la Pediatría de Occidente. En: Arch. argent. pediatr.2005, vol.103, n.2 [citado 2012-05-07]. p. 147-154.
58. PLUT, Sebastián. Eva Perón: el amor y la política. En: Actualidad Psicológica.N.352. (Marzo- Abril, 2007). p.12.
59. REYES CÁRDENAS, Catalina. Cambios en la vida femenina durante la primera mitad del siglo xx, el hogar y el trabajo, escenarios de las mayores transformaciones. En: Revista Credencial Historia. 1995, Edición 68. (Citado 2012-01-26) disponible en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/revistas/credencial/agosto95/agosto3.htm>
60. RODGERS Gery, SWEPSTON, Lee, LEE, Eddy, VAN DAELE, Jazmín. La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009. Ginebra: OIT; 2009.
61. RUIZ, Esmeralda. Trabajo D+doméstico juvenil e infantil en hogares ajenos: De la formulación de los derechos a su aplicación. Colombia: Unicef; 2001.
62. TELLO LÁZARO, Juan Carlos. Sobre la situación de la mujer en la antigüedad clásica. En: Aula de Letras. 2009. (citado 2012-02-24), pp. 1-11. Disponible en: <http://www.auladeletras.net/revista/articulos/tello.pdf>
63. TUBERT, Silvia. Figuras de la madre, feminismos. Madrid: Editorial Cátedra S.A, 1996. p.7.
64. WILLS OBREGÓN, María Emma. Las trayectorias femeninas y feministas hacia lo público en Colombia (1970 2000) ¿Inclusión sin representación? Tesis Doctoral. Universidad de Texas, 2004. p.324.