

Bogotá D.C, diciembre 14 de 2022

Honorable Representante
JUANA CAROLINA LONDOÑO
Presidente
Comisión Segunda
Cámara de Representantes

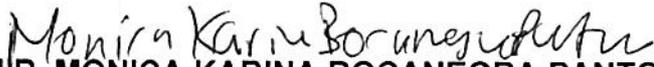
CÁMARA DE REPRESENTANTES
COMISIÓN SEGUNDA
Nombre: Margodila Sánchez
Fecha: 16-12-22 hora: 3:09 AM
Radicado: 750

Asunto: Informe de ponencia para primer debate del **Proyecto de ley No. 288 de 2022 Cámara, 77 de 2022 Senado.**

Respetada presidente,

En cumplimiento de la designación realizada por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Segunda de la Cámara de Representantes y de acuerdo a lo reglado por la Ley 5 de 1992, nos permitimos presentar informe de **ponencia positiva** para primer debate del **Proyecto de ley No. 288 de 2022 Cámara, 77 de 2022 Senado**, "Por medio de la cual se aprueba el «convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares» adoptado por la sexagésimo sexta (67ª) conferencia internacional de la organización del trabajo, en ginebra, suiza, el 23 de junio de 1981"

Cordialmente,


H.R. **MÓNICA KARINA BOCANEGRA PANTOJA**
Ponente.


H.R. **NORMAN BAÑOL ALVAREZ**
Ponente



+57 310 483 07 03



<https://www.facebook.com/BanolNorman>



kuinaro@yahoo.com



[@BanolNorman](https://twitter.com/BanolNorman)



[@norman_banol](https://www.instagram.com/norman_banol)

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No.8-68 OF: 403
Bogotá - Colombia

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE EN LA COMISION SEGUNDA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA AL PROYECTO DE LEY NO. 288 DE 2022 CÁMARA, 077 DE 2022 SENADO.

“POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO 156 SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES» ADOPTADO POR LA SEXAGÉSIMO SEXTA (67ª) CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN GINEBRA, SUIZA, EL 23 DE JUNIO DE 1981”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

- I. Objeto y finalidad del proyecto de ley.
- II. Tramite y Antecedentes legislativos del proyecto de ley.
- III. Socialización del proyecto de ley.
- IV. Contenido del convenio 156 de la OIT.
- V. Consideraciones sobre el proyecto de ley.
- VI. Conflicto de intereses.
- VII. Proposición.
- VIII. Texto propuesto o contenido del proyecto de ley para Comisión segunda.

I. Objeto y finalidad del proyecto de ley.

El Convenio 156 de 1981 de la OIT tiene como objetivo reivindicar desde la equidad y la igualdad los derechos de los “trabajadores con responsabilidades familiares”. La OIT como organización internacional en procura de las garantías laborales y del derecho al trabajo digno considera necesario adoptar las recomendaciones de sus asambleas para evitar tratos discriminatorios en contra de quienes se ven limitados para acceder al empleo o a la profesionalización por tener una responsabilidad familiar. El fin del Convenio es fortalecer el marco normativo para que los trabajadores con responsabilidad familiar, en especial la mujer, tengan un sustento normativo que ampare sus reclamaciones a un trato diferencial.

El proyecto de Ley 288-2022 Cámara y 077-2022 Senado pretende ratificar el Convenio 156 de 1981 de la OIT en el ordenamiento jurídico colombiano.

4



+57 310 483 07 03



<https://www.facebook.com/BanolNorman>



kuinaro@yahoo.com



@BanolNorman



@norman_banol

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No.8-68 OF: 403
Bogotá - Colombia

II. Tramite y antecedentes legislativos del proyecto de ley.

De conformidad con el texto de ponencia presentada para segundo debate de Senado se extrae lo siguiente:

El proyecto de ley 288 – 2022 Cámara y 077-2022 Senado fue radicado el viernes 29 de julio del presente año ante la secretaria general del Senado de la republica por la anterior ministra de relaciones exteriores Martha Lucia Ramirez Blanco y el ex ministro del trabajo Angel Custodio Cabrera Baez.

Se trata de un proyecto de ley ordinaria que busca dar aprobación a un tratado o convenio internacional, siendo repartida a la comisión segunda constitucional permanente del Senado de la Republica y publicado en la gaceta número 906 del 9 de agosto de 2022.

Para rendir ponencia de esta iniciativa legislativa en la comisión segunda del Senado, fue designado como ponentes los senadores Ivan Cepeda Castro "coordinador", Jael Quiroga Carrillo y Antonio José Correa Jimenez.

En sesión de la comisión segunda del Senado del 21 de septiembre de 2022 se surtió el primer debate a este proyecto de ley resultando aprobado con 9 votos a favor y ninguno en contra. Esta ponencia se publicó en la gaceta 1090 de 2022.

El segundo debate en plenaria del Senado de república se surtió el 9 de noviembre de 2022. Esta ponencia fue publicada a través de la gaceta 1271 de 2022.

Siguiendo con el tramite legislativo, el proyecto de ley 077-2022 Senado fue remitido a la Cámara de Representantes, Comisión Segunda, donde le fue asignado el número de proyecto 288-2022.

En la comisión segunda de la Cámara de Representantes, por medio del oficio CSCP - 3.2.02.599/2022 (IS) del 29 de noviembre de 2022 fuimos asignados como ponentes de este proyecto de ley.

III. Socialización del proyecto de ley.

Del informe de ponencia presentado para segundo debate en Senado de la república, se extrae lo referente a la socialización, en tanto contextualiza los espacios que ha surtido de dialogo con algunos sectores de la sociedad.

En este sentido, la ponencia para segundo debate en Senado indica lo siguiente: 

Previo a la radicación del proyecto de ley número 077 de 2022, el Ministerio de trabajo socializó el convenio 156 de la OIT en la subcomisión de asuntos internacionales de la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales. Dicha socialización se surtió el 15 de marzo del año 2016 en reunión en la que participaron:

Andrés Mauricio Ramírez de la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales – CPCPSL.

Gloria Gaviria. Ministerio del Trabajo.

Rubén Caballero. Ministerio de Trabajo.

Juan Manuel Santos. Asociación Nacional de empresarios de trabajo (ANDI).

Rosa Flórez. Confederación de trabajadores de Colombia.

Zita Tinoco. Confederación de trabajadores de Colombia.

Catalina Herrera. Confederación general del trabajo.

De igual forma y siguiendo la solicitud realizada por la senadora Paola Holguín en la sesión del 21 de septiembre de 2022 de la Comisión segunda permanente constitucional se convocó a una reunión de socialización de la iniciativa a los actores de la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales. Esta jornada se llevó a cabo el 4 de octubre en la sede de la comisión segunda, con participación de las unidades de trabajo legislativo de los senadores ponentes y de los siguientes representantes de la mesa permanente de concertación:

Alberto Echavarria Saldarriaga. Vicepresidente de asuntos jurídicos de la Andí.

Maria Camila Agudelo Salazar. Directora de asuntos públicos ANDI.

Estefanni Barreto Sarmiento. Abogada de incidencia del departamento jurídico de la central unitaria de trabajador.

Nicolas Escandon. Director de derechos fundamentales del ministerio de trabajo.

Gloria Gaviria. Jefe de la oficina de asuntos internacionales del ministerio del Trabajo.

Sergio Diaz. Coordinador de tratados del ministerio de relaciones exteriores.

Andrés Mauricio Hernández. Director de la oficina para asuntos legislativos del ministerio de relaciones exteriores.

En dicha reunión se escucho las diferentes perspectivas de los sectores de trabajadores y el empresariado sobre la ratificación del convenio 156. Por parte de la ANDI, el vicepresidente jurídico, Alberto Echavarria, manifestó que se debe fortalecer el proceso de consultas de los convenios y normas internacionales de acuerdo al Convenio 144. De igual forma, recordó que la importancia del proceso no radica en la ratificación en sí, sino en el cumplimiento del Convenio, siendo Colombia uno de los países que más reclamaciones tiene ante la OIT por no cumplir con las normas internacionales del trabajo ratificadas.

§

Asimismo, manifestó que no es necesario la ratificación de convenios para la progresividad de derechos, mencionando que se encuentra en trámite el proyecto de ley No. 021 de 2022 Cámara, por medio del cual se garantizan condiciones de flexibilización del horario laboral para trabajadores con responsabilidades familiares.

Al respecto, el Ministerio del Trabajo manifestó que el Gobierno se compromete a cumplir con lo pactado y ratificado, y que el Convenio 156 permitirá saldar una deuda que se tiene con los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, principalmente las mujeres, sobre quienes recae la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado. De igual forma se comprometió a fortalecer los mecanismos de diálogo y concertación con todos los sectores de la Mesa Permanente de Concertación.

Finalmente, por parte de la Central Unitaria de Trabajadores se solicitó continuar con el trámite del proyecto al reconocer la importancia que tiene para las mujeres trabajadoras y el impulso que podrá dar para que se adecúen las normas laborales del país, evitando que las mujeres con responsabilidades familiares se vean obligadas a renunciar a sus trabajos formales por falta de garantías para asumir el trabajo del cuidado de las personas a su cargo, principalmente niños, niñas y adultos mayores.

IV. Contenido del convenio 156 de la OIT.

Comparativo de los textos aprobados en Senado de la república.

Por ser un proyecto de ley aprobatorio de un convenio internacional no hay lugar a modificación de los artículos del convenio. El texto del convenio 156 radicado con este proyecto de ley se adjunta a la presente ponencia en tanto viene con certificación de ser fiel copia del original.

En cuanto al texto del proyecto de ley que tiene 2 artículos, no ha tenido modificaciones en el Senado y tampoco hay reformas para el primer debate ante la comisión segunda de la Cámara de Representantes.

El texto del convenio 156 de la OIT es el siguiente.

Convenio 156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

4

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el de 3 de junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce 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 oportunidades»;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen «que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia»;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

4



Artículo 1

- 1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
- 2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
- 3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.
- 4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como **trabajadores con responsabilidades familiares**.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

- 1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- 2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- (a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- (b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- (a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- (b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

- 1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.
- 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
- 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

F

- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

4

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

V. Consideraciones sobre el proyecto de ley.

El contenido del Convenio 156 de 1981 de la OIT llega a fortalecer el bloque normativo de la Constitución Política de 1991 sobre las garantías de los trabajadores en Colombia. Especialmente a desarrollar de forma material el derecho a la igualdad y equidad de género. Estos derechos, en especial de las mujeres, han sido los mas vulnerados en la historia de un país abnegado por la superioridad del hombre sobre la mujer. En este sentido, proponer un marco reforzado para los trabajadores con responsabilidades familiares que recaiga con mayor énfasis en las mujeres debe tener el respaldo del congreso de la república. Se espera aportar a la superación de la discriminación y la eliminación de las brechas de desigualdad.

Como se describirá, el convenio 156 llegaría a complementar las normas internas que se han expedido como medida para favorecer las condiciones dignas de trabajo hacia la mujer.

La Ley 1413 de 2010 estableció la economía del cuidado y el trabajo del hogar no remunerado. Esta norma consideró que las mujeres en Colombia tienen históricamente una carga excesiva domestica que no está siendo reconocida económicamente o valorada como contribución al PIB del país. Allí se destaca que las mujeres tienen a su cargo el cuidado permanente de los miembros de sus familias, preparación de alimentos, limpieza del hogar, cuidado de los enfermos, orientación a sus hijos, realización de compras, reparaciones en sus hogares, entre muchas más. Teniendo estas cargas, la mujer se ve discriminada y aislada de la posibilidad de contar con ingresos por un trabajo digno y de poder mejorar sus condiciones a través del estudio o la profesionalización.

Todo lo descrito ocurre violando el artículo 53 de la Constitución Política de 1991. Este artículo establece como principio aplicable al régimen laboral, la igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la calidad y cantidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad de derechos mínimos y la primacía de la realidad sobre las formas.

Estos mismos derechos son los pregonados por el Convenio 156 de la OIT que se esta sometiendo ante esta comisión constitucional del congreso. Por consiguiente, se avizora una constitucionalidad de la ratificación. Pero sobre manera, un estatuto de refuerzo dirigido a las trabajadoras con responsabilidades domesticas

✍

que ayude a superar la desigualdad hasta ahora existente en el Estado Colombiano.

Para dar fuerza a lo expuesto se expondrá algunos datos del DANE que permiten dimensionar el problema de desigualdad en Colombia sobre la mujer.

Informe presentado por el DANE en septiembre de 2020.

En Colombia el 51.2% de la población son mujeres, lo que equivale a 22.6 millones del total, superando a los hombres. De esta cantidad, 2.5 millones se identificaron como miembros de algún grupo étnico.

De esta población en materia de empleo se reporta que 3 de cada 10 mujeres entre 15 años y mas no cuentan con ingresos propios. La tasa de desempleo entre los 18 y 24 años es del 22.9%, en comparación con los hombres que solo es del 13.8%.

Dice el informe que las mujeres en Colombia reciben por su trabajo ingresos 12.1% menos que los hombres. Esta brecha se dobla en comparación entre las mujeres que habitan centros urbanos y zonas rurales. En otros términos, las mujeres que viven en la ruralidad tienen menos ingresos que el promedio.

Advierte del DANE que la “evidencia indica que la inserción laboral de las mujeres no solo incrementa el producto interno bruto (PIB), también reduciría la pobreza y la desigualdad”. Las mujeres gozan de enorme potencial para mejorar la económica y dignificar su existencia.

De los datos se desprende que las mujeres tienen menos inserción en los mercados laborales que los hombres y cuando lo logran son segregadas a ciertas ocupaciones y sectores económicos, recibiendo un pago menor, sin tener ascenso en la jerarquía ocupacional. Adiciona el informe del DANE que “algunas mujeres, para poder conciliar las fuertes cargas de trabajo domestico y cuidados, se ocupan en la informalidad, en condiciones precarias y sin acceso a seguridad social”.

Señalan que el factor que no ayuda a mejorar estas condiciones es que las mujeres deben ocupar las tres cuartas partes de su labor al trabajo no remunerado. En otros términos, deben dedicarse mas a su hogar y a su familia que los hombres.

Sobre este aspecto se advierte desde el foro mundial que, de seguir con esta brecha de desigualdad, se tardaría 257 años en lograr una igualdad. Esto advierte la necesidad de tomar decisiones rápidas y reales frente a las mujeres. La sociedad debe comprender el gran aporte de hace la mujer desde la administración y esto pasa por mejorar la economía de los hogares.

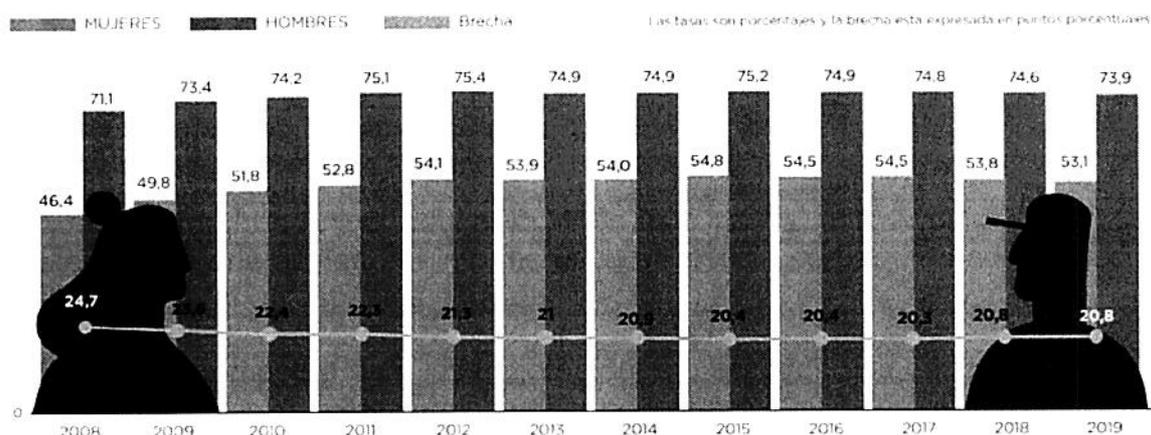
₡

Afirma que la OIT reporta como la mitad de las mujeres en edad de trabajar están por fuera del mercado laboral en comparación con los hombres que están ocupados sobre 77.8%.

Del informe se pueden extraer los siguientes datos para comprender la brecha de desigualdad. Tabla 9 del informe del DANE.

GRÁFICA 9

COLOMBIA. TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN (TGP) Y BRECHA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, SEGÚN SEXO, 2008-2019.



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2008-2019. Consultada en mayo de 2020 en <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

26

Fuente: informe DANE, descargado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

El grafico muestra en todos los años que la mujer siempre está por debajo del porcentaje de ocupación de los hombres. Esta situación, como ya se advirtió se agrava para la mujeres de la zona rural.

En cuanto a niveles educativos se afirma que el acceso a la educación no ha sido suficiente para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral. Las mujeres han venido mejorando su nivel educativo, pero esto no ha influido para dignificar su existencia. Lo que advierte el informe es la existencia de barreras adicionales y a pesar de mejorar en aspectos educativos esto no se ve en sus ingresos.

Esta situación empeora para las mujeres que no acceden a la educación. Si tener niveles educativos no ayuda, mucho peor no tener formación profesional.

Otra disyuntiva. La maternidad.

4

El informe del DANE cita a la CEPAL para señalar lo siguiente:

“La sostenibilidad de un crecimiento liderado por una mayor participación femenina depende de la flexibilidad que tengan las sociedades para distribuir social, económica y cultural de la responsabilidad de cuidar. De ahí la importancia de hacer políticas de cuidado para distribuir ese “costo de oportunidad” y que la maternidad no se plantee como una disyuntiva entre la reproducción y el desarrollo laboral y personal de las mujeres”.

Denota del DANE que efectivamente la maternidad repercute en el trabajo remunerado y genera más desigualdad en comparación con los hombres.

Se manifiesta que la necesidad de flexibilidad y escasez de tiempo orillan a las mujeres en menos horas de forma remunerada. De acuerdo a la ONU, citada por el DANE, “las opciones laborales de las mujeres están sumamente limitadas por las expectativas sociales que les atribuyen una responsabilidad desproporcionada en lo que respecta al trabajo doméstico y cuidados no remunerados. Indican que la no recibir apoyo, es posible que elijan un trabajo de tiempo parcial o informal que pueda combinar con dicha responsabilidad.

Sobre la mujer se ha dado una carga social histórica que obliga o limita sus decisiones a la dedicación del hogar sin que tengan el apoyo atribuyéndole cargas excesivas en comparación con los hombres. Del total de mujeres empleadas, solo un a tercera parte laboral 48 horas remuneradas a la semana.

El resto de las mujeres tienen que tomar un trabajo con menos horas remuneradas para poder dedicar el resto de tiempo al cuidado y desarrollo de labores no remuneradas. Esto también influye en la posibilidad de acceder a empleo bien remunerado. Para el año 2019 la tasa de desempleo de los hombres era del 8.2% y las mujeres era del 13.6%. Esta situación es proporcional a la decisión de dedicar su tiempo a labores no remuneradas. Mientras los hombres son libres pueden acceder a mejores condiciones de empleo de tiempo completo.

Segregación laboral entre hombre y mujeres.

El DANE reporta que el acceso al empleo de la mujer tiene unos marcados escenarios laborales. Por ejemplo, reportan que en el empleo doméstico se emplea el 7.0% de las mujeres, mientras que solo 0.3% corresponde a los hombres. En cuanto a patrones, el 4.5% son hombres y solo el 2.4% son mujeres. En datos se indica que el 63.3% de las mujeres realizan labores no remuneradas domésticas y cuando son empleadas se ubican mayormente en áreas asociadas a su condición de mujer.

4

Los datos también consideran que la desigualdad influye en el acceso a la vida pública y política de la mujer. Adicionalmente si a la condición de mujer le suma la condición étnica tiene peores datos y mas desigualdad.

Finalmente, el DANE deja las siguientes recomendaciones.

1. Se debe favorecer más empleos de calidad para aprovecha el talento y potencial de las mujeres.
2. Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.
3. Propiciar espacios donde la mujer pueda tomar decisiones y ejercer el poder.
4. Garantizar los derechos sexuales y reproductivos: igualdad, libertad y autonomía.
5. Detener y erradicar la violencia de genero contra las mujeres y las niñas.
6. Impulso de políticas con enfoque de diversidad.

Consideraciones finales.

El panorama presentado por el DANE es clara evidencia de la necesidad de fortalecer el marco normativo que permita superar las brechas de desigualdad y discriminación hacia la mujer.

En este sentido se considera que la ratificación del Convenio 156 de 1981 de la OIT hace importantes aportes para las trabajadoras con responsabilidades familiares. Los principales desarrollos normativos, son los siguientes:

- Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo.
- Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo, la seguridad social y la planificación de la comunidad.
- Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar; impartir formación y perfeccionamiento profesional para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a incorporarse y permanecer en la fuerza de trabajo.
- promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y acerca de los problemas de los

trabajadores con responsabilidades familiares.

Planteado el panorama de desigualdad y la importancia que reviste ratificar este Convenio, se convoca todos los congresistas a apoyar el presente proyecto de ley.

VI. Conflicto de intereses.

De acuerdo con lo ordenado en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, en concordancia con los artículos 286 y 291 de la Ley 5 de 1992 (Reglamento del Congreso), conforme con el objetivo de la presente iniciativa, se puede concluir preliminarmente que la misma no presenta un conflicto de interés en los Congresistas para que participen en su trámite, dado su alcance general y abstracto.

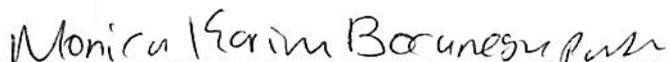
Esto, sin perjuicio de la libertad que le asiste a todo parlamentario para declararse impedido por advertir que la Ley pueda resultar un beneficio particular, actual y directo, a su favor, de su cónyuge o compañero (a) permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

De acuerdo con lo anterior, se presume que no hay motivos que puedan configurar un conflicto de interés en los ponentes de este proyecto de ley.

VII. Proposición.

Con fundamento en las anteriores consideraciones nos permitimos rendir ponencia positiva y en consecuencia, solicitamos a los miembros de la comisión segunda de la Cámara de Representantes, aprobar en primer debate el **Proyecto de ley No. 288 de 2022 Cámara, 77 de 2022 Senado, "Por medio de la cual se aprueba el «convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares» adoptado por la sexagésimo sexta (67ª) conferencia internacional del trabajo, en ginebra, suiza, el 23 de junio de 1981"**.

Cordialmente,


H.R. MONICA KARINA BOCANEGRA PANTOJA
Ponente.


H.R. NORMAN BAÑOL ALVAREZ
Ponente



VIII. Texto propuesto. Contenido del proyecto de ley.

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN COMISION SEGUNDA
CAMARA DE REPRESENTES.

Proyecto de ley No. 288 de 2022 Cámara, 077 de 2022 Senado

"Por medio de la cual se aprueba el «Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares» adoptado por la sexagésimo séptima (67ª) conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el del «Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares» adoptado por la sexagésimo séptima (67ª) conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el del «Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares» adoptado por la sexagésimo séptima (67ª) conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981, que por el artículo primero de esta Ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Cordialmente,


H.R. MONICA KARINA BOCANEGRA PANTOJA
Ponente.


H.R. NORMAN BAÑOL ALVAREZ
Ponente.