Trabajo

Bogotá D.C., Colombia, 12 de noviembre de 2024

No. Radicado: 08SE2024120000000053033
Fecha: 2024-11-12 09:09:08 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario CONGRESO DE LA REPUBLIDA
Anexos: 0 Folios: 27
08SE2024120000000053033

Al responder por favor citar esté número de radicado

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Doctor
RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario general
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes
Email: comision.septima@camara.gov.co
Carrera 7 No. 8 – 68 Piso 5°
Edificio Nuevo del Congreso
Bogotá D.C.

ASUNTO: Radicado 05EE2024300000000078688 Respuesta concepto proyecto de Ley 179 de 2024 *"Por medio del cual se expide el Estatuto de la Igualdad para la Garantía de los Derechos de las niñas y las mujeres en toda su diversidad y se dictan otras disposiciones"*

Cordial saludo Dr. Albornoz

En atención a su oficio No. CSPCP 3.7-691-24, en el que solicita concepto respecto a lo propuesto en el Proyecto de Ley del asunto, procedemos a dar respuesta en los siguientes términos:

1. **TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY.**

B. Título del proyecto de ley: *"Por medio del cual se expide el Estatuto de la Igualdad para la Garantía de los Derechos de las niñas y las mujeres en toda su diversidad y se dictan otras disposiciones"*
C. número de artículos: Ciento treinta y dos (132).
D. Numero de gaceta: 220 de 2024
E. Estado del proyecto de Ley: NA
F. **Consideraciones:** Esta iniciativa legislativa pretende expedir el estatuto de la Igualdad para la Garantía de los Derechos de las niñas y las mujeres en toda su diversidad y se dictan otras disposiciones.

G. TEXTO BASE: El presente proyecto fue suscrito por los senadores de la República Jael Quiroga Carrillo, María José Pizarro Rodríguez, Aida Yolanda

Avella Esquivel, Angelica Lisbeth Lozano Correa Daza Cortes, Ariel Fernando Ávila Martínez, Ana Carolina Espitia Jerez, Andrea Padilla Villarraga, y los representantes a la Cámara, Etna Tamara Acorte Calderón, Carolina Giraldo Botero, Mary Anne Andrea Perdomo, Leyla Marleny Rincón Trujillo Carmen Felisa Ramírez Boscan, Leider Alexandra Vásquez Ochoa, Susana Gómez Castaño, Alirio Ime Raúl Salamanca Torres, Pedro José Suarez Vacca, María Eugenia Lopera Monsalve, Jezmi Lizeth Barraza Arraut, Astrid Sánchez Montes De Oca, Jennifer Maller Pedraza Sandoval y otros.

2. ARTÍCULOS CON COMENTARIOS DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
45	**Artículo 45. Igualdad para las mujeres en el ámbito laboral.** Las entidades y órganos del poder público, en todos los niveles, en el marco de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas y decisiones necesarias para materializar el principio de igualdad sustantiva en el ámbito laboral, así como la no discriminación contra las mujeres por el hecho de serlo. Lo anterior, en particular, frente a las condiciones y desarrollo laborales, incluyendo la remuneración y el salario; la formalización para combatir la informalidad; la reducción de la tercerización; la selección y promoción laboral; las ofertas laborales; la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres, la creación de espacios laborales seguros y el reconocimiento de las afectaciones psicosociales de estas violencias; y el incremento de la participación de las mujeres en la gobernanza de los sistemas productivos y cadenas de valor. Se asegurará la no	Desde un enfoque de género, diferencial en interseccional se sugiere la siguiente redacción: *"**Artículo 45. Igualdad para las mujeres en el ámbito laboral.** Las entidades y órganos del poder público, en todos los niveles, en el marco de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas y decisiones necesarias para materializar el principio de igualdad sustantiva en el ámbito laboral, así como la no discriminación contra las mujeres por el hecho de serlo. Lo anterior, en particular, frente a las condiciones y desarrollo laborales, incluyendo la remuneración y el salario; la formalización para combatir la informalidad; la reducción de la tercerización**; el acceso y permanencia,** la selección y promoción laboral; las ofertas laborales **teniendo en cuenta también sectores históricamente masculinizados;** la prevención y la atención **de las distintas** violencias contra las mujeres, la creación de espacios laborales*

	discriminación en razón de la maternidad, adoptando medidas que promuevan la corresponsabilidad. Las medidas deberán incluir los enfoques establecidos en esta ley garantizando así una perspectiva integral de igualdad y no discriminación. Se tendrá especial atención en el enfoque territorial que posibilite la diferenciación de las condiciones de las mujeres en el trabajo rural, campesino o urbano. El sector privado, en cumplimiento de su responsabilidad social y la debida diligencia empresarial, deberá adoptar medidas afirmativas que contribuyan al cierre de las brechas laborales entre hombres y mujeres. Estas medidas deben incluir acciones concretas para promover la igualdad de oportunidades, especialmente en sectores económicos masculinizados; el acceso a oportunidades de formación y capacitación; la equidad salarial; la promoción de mujeres a puestos de liderazgo; brindar respuestas adecuadas a las personas con responsabilidades de cuidado y la eliminación de barreras discriminatorias en el ámbito laboral. El Ministerio del Trabajo, a través del Grupo Élite de Inspección Laboral por la Equidad de Género o quien haga sus veces, verificará el cumplimiento de los establecido en el presente artículo en el marco de su jurisdicción. **Parágrafo primero**. Las mujeres con discapacidad, en situación de vulnerabilidad económica, con orientación sexual o identidad de género	*seguros **y libres de violencias y el reconocimiento no sólo de las afectaciones psicosociales de violencias que se puedan presentar;** y el incremento de la participación de las mujeres en los liderazgos y la gobernanza de los sistemas productivos y cadenas de valor **(comercialización)**. Se asegurará la no discriminación, ni estigmatización en razón al género y la maternidad, y el trabajo **de cuidado** adoptando medidas que promuevan la prevención y corresponsabilidad. Las medidas deberán incluir los distintos enfoques establecidos en esta ley garantizando así una perspectiva integral de igualdad y no discriminación. Se tendrá especial atención en el enfoque territorial que posibilite la diferenciación de las condiciones de las mujeres en el trabajo rural, campesino o urbano. El sector privado, en cumplimiento de su responsabilidad social y la debida diligencia empresarial, deberá adoptar medidas afirmativas que contribuyan al cierre de las brechas laborales entre hombres y mujeres. Estas medidas deben incluir acciones concretas para promover la igualdad **y equidad** de oportunidades, especialmente en sectores económicos masculinizados; el acceso a oportunidades de formación y capacitación; la equidad salarial; la promoción de mujeres a puestos de liderazgo; brindar respuestas adecuadas a las personas con responsabilidades de cuidado y la eliminación de barreras discriminatorias o estigmatizantes en el ámbito laboral. El Ministerio del Trabajo, a través del Grupo Élite de*

	diversa, las mujeres indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, y mujeres rurales **pesqueras** y campesinas, serán objeto de medidas diferenciales con el fin de lograr su autonomía económica y el acceso a ingresos propios con la formalización y protección de sus actividades económicas, en particular de la economía social y solidaria. Así mismo, protegerá las economías solidarias y campesinas. **Parágrafo segundo**. Estas disposiciones aplicarán, igualmente, a las adolescentes autorizadas para trabajar de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia.	*Inspección Laboral por la Equidad de Género o quien haga sus veces, verificará el cumplimiento de los establecido en el presente artículo en el marco de su jurisdicción.* ***Parágrafo primero**. Las mujeres con discapacidad, en situación de vulnerabilidad económica, con orientación sexual o identidad de género diversa, las mujeres indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, y mujeres rurales y campesinas, **y las mujeres firmantes de acuerdos de Paz serán** objeto de medidas diferenciales con el fin de lograr su autonomía económica y el acceso a ingresos propios con la formalización y protección de sus actividades económicas, en particular de la economía social y solidaria. Así mismo, protegerá las economías solidarias y campesinas.* ***Parágrafo segundo**. Estas disposiciones aplicarán, igualmente, a las adolescentes autorizadas para trabajar de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia.”*

46	**Artículo 46. Planes o políticas de igualdad para las empresas del sector privado y público, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario.** Las empresas privadas y públicas, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario con cincuenta (50) o más trabajadoras o trabajadores, con independencia de la relación contractual, deberán contar con planes o políticas de igualdad que busquen cerrar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el acceso, ascenso, desarrollo y permanencia en el trabajo. Estos planes deben promover ambientes laborales inclusivos, libres de discriminación, con igualdad salarial, que concilien la vida familiar y laboral y sean libres de acoso y contra las mujeres. El Ministerio de Trabajo reglamentará los contenidos de estos planes o políticas, sus requisitos y su periodicidad, y podrá prestar asistencia técnica para su cumplimiento, dependiendo del tamaño de cada empresa, organización, entidad o institución, y hará la inspección, vigilancia y control, a través de las funcionarias y los funcionarios designados por este Ministerio, cualificados desde el Grupo de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces. De los resultados obtenidos, se recomendará la construcción de planes de mejora. En todo caso, se establecerán unos mínimos que se deben asegurar en todos los lugares de trabajo, así como los mecanismos para presentar,	Se sugiere la siguiente redacción: *"**46. Planes o políticas de igualdad para las empresas del sector privado y público, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario y sindical.** Las empresas privadas y públicas, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario con cincuenta (50) o más trabajadoras o trabajadores, con independencia de la relación contractual, deberán contar con planes o políticas de igualdad que busquen cerrar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el acceso, ascenso, desarrollo y permanencia en el trabajo. Estos planes deben promover ambientes laborales inclusivos, libres de discriminación y estigmatización, con igualdad salarial, que concilien la vida familiar y laboral y sean libres de acoso y violencias contra las mujeres.* ***Como acción afirmativa se promoverá la negociación colectiva con el sector de trabajo doméstico.*** ***El Ministerio del Trabajo realizará mapeo y esfuerzos necesarios para identificar los sindicatos de trabajadoras Domésticas y sectores de empleados interesados en participar en este proceso de negociación*** ***El Ministerio del Trabajo establecerá los lineamientos para los** planes o **políticas de igualdad en el ámbito laboral en el sector privado, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario y sindicatos los***

	tramitar y sancionar quejas relacionadas con discriminación, violencia o acoso contra las mujeres. Las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cuenten con planes o políticas de igualdad que busquen cerrar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el acceso, ascenso, desarrollo y permanencia en el trabajo, o incumplan los mismos, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario, teniendo en cuenta el tamaño de la organización, empresa o entidad. El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo deberá incluir los preceptos contenidos en el de art. 23 de la Ley 1257 de 2008, y sus decretos reglamentarios, en lo relativo a las deducciones tributarias al contratar víctimas de la violencia, en los planes o políticas de igualdad, efectuando una campaña suficiente para su socialización. Los planes o políticas de igualdad también deberán incluir un protocolo de prevención y atención de casos sobre discriminación, violencia contra las mujeres, acoso laboral y sexual, que garantice la prevención, atención, sanción a los agresores y	***contenidos de estos planes o políticas, sus requisitos y su periodicidad, y podrá prestar*** *asistencia técnica para su cumplimiento, dependiendo del tamaño de cada empresa u organización, , y hará la inspección, vigilancia y control, a través de las funcionarias y los funcionarios designados por este Ministerio, cualificados desde el Grupo de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces. De los resultados obtenidos, se recomendará la construcción de planes de mejora. En todo caso, se establecerán unos mínimos que se deben asegurar en todos los lugares de trabajo, así como los mecanismos para presentar, tramitar y sancionar quejas relacionadas con discriminación,* ***estigmatización,*** *violencias o acoso laboral o acoso sexual en el contexto laboral contra las mujeres.* *Las empresas privadas, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cuenten con planes o políticas de igualdad que busquen cerrar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el acceso, ascenso, desarrollo y permanencia en el trabajo, o incumplan los mismos, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario, teniendo en cuenta el tamaño de la organización, empresa o entidad.* ***El Ministerio del Trabajo tendrá un (1) año para reglamentar los lineamientos***

	restitución de derechos a las mujeres.	***y sanciones que se impondrán ante el no cumplimiento de esta Ley.*** *El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT.* ***Parágrafo.*** *El Ministerio del Trabajo deberá incluir los preceptos contenidos en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008,* ***las leyes relacionadas con el tema*** *y sus decretos reglamentarios, en lo relativo a las deducciones tributarias al contratar víctimas de la violencia, en los planes o políticas de igualdad, efectuando una campaña suficiente para su socialización. Los planes o políticas de igualdad también deberán incluir un protocolo de prevención y atención de casos sobre discriminación, violencia contra las mujeres, acoso laboral y sexual, que garantice la prevención, atención,* ***sanción a las personas agresoras y*** *restitución de derechos a las mujeres."*
47	**Artículo 47. Corresponsabilidad en la reducción de brechas salariales.** La reducción de las brechas de género en materia salarial y laboral es un asunto de corresponsabilidad del Estado y los empleadores del sector privado, del sector público y de las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario. En este sentido, las empresas del sector privado y las entidades públicas deben cumplir con los	Se sugiere la siguiente redacción: *"**Artículo 47. Corresponsabilidad en la reducción de brechas salariales**. La reducción de las brechas de género en materia salarial y laboral es un asunto de corresponsabilidad del Estado **y las personas los** empleadores del sector privado, del sector público y de las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario. En este*

	siguientes lineamientos en el proceso de selección laboral: **1.** Está prohibido preguntarles a las mujeres por su historial salarial y definir su remuneración con base en ésta. **2.** El potencial empleador debe comunicar en su oferta de trabajo el rango salarial de la posición, el cual debe ser respetado al momento de la contratación. **3.** Está prohibido hacer preguntas personales o sobre relaciones familiares con finalidad discriminatoria.	*sentido, las empresas del sector privado y las entidades públicas deben cumplir con los siguientes lineamientos en el proceso de selección laboral:* *1. Está prohibido preguntarles a las mujeres por su historial salarial y definir su remuneración con base en ésta.* *2. El potencial empleador debe comunicar en su oferta de trabajo el rango salarial de la posición, el cual debe ser respetado al momento de la contratación.* *3. Está prohibido hacer preguntas personales* ***o de injerencia médica o*** *sobre relaciones familiares con finalidad discriminatoria y estigmatizante."*
48	**Artículo 48. Acciones afirmativas y medidas para la igualdad salarial.** El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Igualdad y Equidad, formularán e implementará acciones afirmativas para cerrar la brecha salarial, entre las que se incluyen: acciones a través de los Inspectores del trabajo, la publicación de informes anuales detallados sobre brechas salariales; la realización de auditorías regulares; hacer efectivo el derecho de las y los trabajadores de acceder a los datos salariales y el desarrollo de herramientas digitales para mayor transparencia. Las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario, de acuerdo al tamaño, desarrollarán de manera progresiva, las medidas	Se recomienda eliminar la actividad de auditorías regulares. En la propuesta de modificación del articulado de la Ley 1496 de 2011, se plantea sustituir las auditorías a las empresas de forma aleatoria y mediante muestras representativas por sectores económicos, previstas en el artículo 6°, por el ejercicio de las facultades de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, a cargo del Ministerio del Trabajo. Por lo tanto, se sugiere la siguiente redacción: *"**Artículo 48. Acciones afirmativas y medidas para la igualdad salarial.** El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Igualdad y Equidad* ***o quien haga sus veces*** *y la Función Pública, formularán e implementará acciones afirmativas para cerrar la brecha salarial, entre las que se incluyen: acciones a través de*

	señaladas anteriormente, así como la realización de como mínimo una campaña educativa semestral en relación con las medidas adoptadas en materia de transparencia salarial, la transformación de patrones culturales y la difusión interna y externa, física o digital de los planes o políticas de igualdad. Las empresas privadas públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cumplan con las obligaciones señaladas en el inciso anterior, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario. El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT. Parágrafo. Para el caso de las entidades públicas, el Departamento Administrativo de la Función Pública establecerá las medidas aplicables con el fin de avanzar en el cierre de brechas y la garantía de la igualdad salarial.	*las personas que ejercen el rol de inspección del trabajo, la publicación de informes anuales detallados sobre brechas salariales; hacer efectivo el derecho de las y los trabajadores de acceder a los datos salariales y el desarrollo de herramientas digitales para mayor transparencia.* *Las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario, de acuerdo con el tamaño, desarrollarán de manera progresiva, las medidas señaladas anteriormente, así como la realización de como mínimo una campaña educativa semestral en relación con las medidas adoptadas en materia de transparencia salarial, la transformación de patrones culturales y la difusión interna y externa, física o digital de los planes o políticas de igualdad.* *Las empresas privadas públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cumplan con las obligaciones señaladas en el inciso anterior, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario. El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT.* ***Parágrafo.*** *Para el caso de las entidades públicas, el Departamento Administrativo de la Función Pública establecerá las medidas aplicables con el fin de avanzar en el cierre de brechas y*

		la garantía de la igualdad salarial."
49	**Artículo 49. Informe anual de transparencia salarial.** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 la Ley 1496 de 2011, las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario con cincuenta (50) o más empleados y empleadas tendrán la obligación de publicar anualmente su índice de igualdad salarial, junto con las medidas adoptadas para eliminar la brecha existente. El Ministerio de Trabajo, junto con el Ministerio de Igualdad y Equidad, en un plazo de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará esta obligación y las sanciones que se deriven de su incumplimiento. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para identificar la existencia de brechas salariales para las entidades e instituciones públicas. Asimismo, junto con el Observatorio de Asuntos de Género, realizará un análisis en torno a los criterios de asignación de cargos, ascensos y reconocimientos con el fin de visibilizar las brechas y adoptar medidas para corregirlas. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el marco del informe de que trata el presente artículo, deberá hacer un reporte anual a la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, sobre sus acciones de seguimiento a esta obligación y a los planes de	Sin comentarios.

	mejora presentados por las empresas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario, así como sobre las sanciones impuestas. Este reporte también será publicado en la página web del Observatorio de Asuntos de Género.	
50	**Artículo 50. Promoción de la igualdad para las mujeres en la negociación colectiva.** En todas las negociaciones colectivas del sector público y privado se incluirá un capítulo de género en los pliegos de peticiones y de las convenciones, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente con una participación de al menos el cincuenta por ciento (50%) de mujeres tanto en el sector empresarial como sindical. Se garantizará la participación de las mujeres trabajadoras en las mesas de negociación de forma paritaria tanto en el sector sindical como empresarial. Como acción afirmativa, se promoverá e implementará la negociación colectiva con el sector de trabajo doméstico. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo reglamentará lo relativo a esta disposición en un plazo de 6 meses a partir de la expedición de la presente ley.	Se recomienda cambiar el término del tiempo del parágrafo a 12 meses. Se recomienda eliminar la participación de al menos el 50% de mujeres, y se sugiere que se debe realizar de acuerdo con la composición de cada sector con participación paritaria, por lo tanto, se sugiere la siguiente redacción: *"**Artículo 50. Promoción de la igualdad para las mujeres en la negociación colectiva.** En todas las negociaciones colectivas del sector público y privado se incluirá un capítulo de género en los pliegos de peticiones y de las convenciones, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente con una participación **de las mujeres de acuerdo a la proporcionalidad y a la composición de cada sector, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente en lo posible con una participación paritaria de las mujeres conforme a la proporcionalidad de acuerdo a la composición de cada sector.*** *Como acción afirmativa, se promoverá e implementará la negociación colectiva con el sector de trabajo doméstico.* ***Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a esta disposición en un plazo de*

		12 meses a partir de la expedición de la presente Ley."
51	**Artículo 51. Medidas para la reducción de la división sexual del trabajo.** El Ministerio de Trabajo, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad, implementará medidas para fomentar una mayor participación de mujeres en sectores económicos tradicionalmente masculinos. Estas medidas se enfocarán en la eliminación de barreras y la creación de incentivos para promover la igualdad de oportunidades. Dentro de las medidas e incentivos se otorgará un puntaje adicional en licitaciones públicas a las empresas y entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que demuestren un compromiso significativo con la igualdad de género. Se podrán establecer cuotas para las mujeres en los sectores económicos masculinizados, con el fin de garantizar una representación equitativa de mujeres en los puestos de trabajo. Estas cuotas deben ser implementadas de manera gradual y con un enfoque basado en méritos, buscando el equilibrio de género en los equipos y promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades. Se implementarán medidas para promover la adecuación de elementos de salud ocupacional, como uniformes e implementos de trabajo para garantizar la comodidad y seguridad de las mujeres. Asimismo, se asegurará la disponibilidad de	Frente a este artículo se sugiere tener en cuenta la Ley 2314 de 2023 *"Por la cual se promueve la participación de niñas, adolescentes y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas",* cuyo objeto es el promover, incentivar y fortalecer la participación de niñas, adolescentes y mujeres en áreas de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas a través de la implementación e institucionalización de una política pública, de forma articulada, concertada y coordinada con diferentes entidades y sectores en las que se incluyan, entre otros, procesos sociales, educativos, culturales, laborales e investigativos. En su artículo 6 "*Estrategia de empleabilidad"*, propone que se desarrolle una estrategia de empleabilidad con la finalidad de garantizar las condiciones de acceso y vinculación laboral en equidad de las mujeres que se desempeñen en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y el SENA desarrollará una oferta permanente que permita certificar y capacitar habilidades tecnológicas para niñas, adolescentes y mujeres de todo el país. Del mismo modo, su artículo 7 promueve distintos tipos de beneficios que se concederán a empresas que generen una mayor inclusión laboral de las mujeres que se desempeñan en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Por lo anterior proponemos la

	infraestructura adecuada, servicios básicos como baños y salas de lactancia, según el tamaño y capacidad de la empresa, entidad u organización, y se implementarán políticas de prevención y atención del acoso sexual y laboral. **Parágrafo.** El Ministerio del trabajo vigilará su cumplimiento haciendo inspecciones, a través del Grupo Elite de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces. .	siguiente redacción: *"**Artículo 51. Medidas para la reducción de la división sexual del trabajo**. El Ministerio del Trabajo, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad **o quien haga sus veces, implementará medidas para fomentar** una mayor participación de mujeres en sectores económicos tradicionalmente masculinizados. Estas medidas se enfocarán en la eliminación de barreras y la creación de incentivos para promover la igualdad de oportunidades.* *Dentro de las medidas e incentivos se otorgará un puntaje adicional en licitaciones públicas a las empresas y entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que demuestren un compromiso significativo con la igualdad de género. Se podrán establecer cuotas para las mujeres en los sectores económicos masculinizados, con el fin de garantizar una representación equitativa de mujeres en los puestos de trabajo. Estas cuotas deben ser implementadas de manera gradual y con un enfoque basado en méritos, buscando el equilibrio de género en los equipos y promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades.* *Se implementarán medidas para promover la adecuación de elementos de salud ocupacional, como uniformes e implementos de trabajo para garantizar la comodidad y seguridad de las mujeres. Asimismo, se asegurará la disponibilidad de infraestructura adecuada, servicios básicos como baños y*

		salas de lactancia, según el tamaño y capacidad de la empresa, entidad u organización, y se implementarán políticas de prevención y atención del acoso sexual y laboral. Parágrafo primero. El Ministerio del Trabajo vigilará su cumplimiento haciendo inspecciones, a través del Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces ***Parágrafo segundo: El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el presente artículo por parte del empleador dará lugar a multas de entre uno (1) hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa.*** ***El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT.***"
52	**Artículo 52. Inclusión financiera para las mujeres.** El Gobierno nacional adelantará acciones afirmativas encaminadas a la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en los servicios financieros y a remover las barreras de acceso al crédito, con énfasis en las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, rurales, pesqueras y campesinas,	Se sugiere realizar cambios en este artículo bajo el entendido de que en la parte de los créditos educación financiera y tributaria para las mujeres se indique quién va a ser el responsable. Se recomienda la siguiente redacción: "***Artículo 52. Inclusión financiera para las mujeres.*** *El Gobierno nacional adelantará acciones afirmativas encaminadas a la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en los servicios*

	facilitando el otorgamiento de créditos con bajas tasas de interés o intereses condonables. Se impulsarán programas públicos de educación financiera y tributaria para las mujeres. Las medidas afirmativas para la inclusión financiera de las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, y rurales, pesqueras y campesinas, tendrán en cuenta y tomarán acciones concretas para reducir las brechas de género que estas enfrentan en el acceso a la educación financiera, a las tecnologías de la información y las comunicaciones, a los insumos y capacitaciones para implementar proyectos productivos, entre otras.	*financieros y a remover las barreras de acceso al crédito, con énfasis en las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, rurales,* ***campesinas y firmantes de acuerdos de paz, facilitando*** *el otorgamiento de créditos con bajas tasas de interés o intereses condonables. Se impulsarán programas públicos de educación financiera y tributaria para las mujeres.* *Las medidas afirmativas para la inclusión financiera de las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, y rurales, campesinas* ***y firmantes de acuerdos de paz, tendrán en*** *cuenta y tomarán acciones concretas para reducir las brechas de género que estas enfrentan en el acceso a la educación financiera, a las tecnologías de la información y las comunicaciones, a los insumos y capacitaciones para implementar proyectos productivos, entre otras."*
93	**Artículo 93. Protección a las mujeres contra violencia en el ámbito laboral.** Modifíquese el artículo 1 de la ley 1010 de 2006, el cual quedará así: **Artículo 1. Objeto De La Ley Y Bienes Protegidos Por Ella.** La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en	Se recomienda que se haga una definición más precisa de las diferentes relaciones económicas y laborales que existen en los espacios de trabajo. Para ello, se sugiere utilizar la definición que establece el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso laboral, que incluye, pasantes, contratistas, aprendices, postulantes, entre otros. Frente al presente artículo se

	general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el ámbito laboral privado o público, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la dignidad humana, los derechos humanos de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa **Parágrafo.** La presente ley también se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios. Esta protección legal no constituye un elemento para probar la relación de jerarquía o subordinación en la relación laboral.	propone esta redacción: "***Artículo 93. Protección a las mujeres contra violencia en el ámbito laboral.*** *Modifíquese el artículo 1 de la ley 1010 de 2006, el cual quedará así:* ***Artículo 1. Objeto de la Ley y Bienes Protegidos por Ella.*** *La presente Ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el ámbito laboral privado o público, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.* *Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley:* *El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la dignidad humana, los derechos humanos de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.* ***Parágrafo.*** *La presente Ley también se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios.* ***Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de***

		servicios, pasantes, practicantes, voluntarios y demás personas que participen en el contexto laboral. *Esta protección legal no constituye un elemento para probar la relación de jerarquía o subordinación en la relación laboral."*
94	**Artículo 94. Acoso laboral contra las mujeres.** Modifíquese el artículo 2 de la ley 1010 de 2006 y adiciónese el numeral 7, así: **Artículo 2. Definición Y Modalidades De Acoso Laboral**. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta, que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 7. Acoso laboral contra las mujeres: todo acto u omisión dirigidos contra las personas	Se recomienda incluir en la parte final de las normas, la Ley 1257 de 2008. Se sugiere que se excluya de la definición de acoso laboral el factor DEMOSTRABLE, como lo desarrollan otras legislaciones en América Latina o el mismo Convenio 190 de la OIT; se recomienda consultar la definición de acoso laboral de la normatividad laboral de Chile, Uruguay o España y muchos otros países donde no existe el factor DEMOSTRABLE como requisito. Lo anterior, entendiendo que: Uno de los principales problemas de aplicabilidad y efectividad de la ley 1010 de 2006, es la definición misma de acoso laboral, debido a que esta conducta incluye el factor de que sea DEMOSTRABLE y SISTEMÁTICO. El primer factor (DEMOSTRABLE) ha significado para las mujeres una gran impunidad por la forma en la que se realizan estas conductas, así como la dificultad para recoger pruebas; el segundo factor (SISTEMÁTICO) invisibiliza y minimiza conductas que se realizan de forma esporádica, pero tienen la intención de dañar, ofender, y lesionar el bien jurídico de la dignidad humana y

	por razón de su sexo, orientación sexual o identidad de género, o que afectan de manera desproporcionada a las mujeres por su condición de mujer, que incluye el acoso sexual y demás violencias y daños contra las mujeres reconocidos en la Ley 1257 de 2008	las libertades físicas y sexuales. Todo ello ha significado revictimización y violencia institucional en la ruta que realizan las víctimas para buscar que la jurisdicción ordinaria declare el acoso laboral.
95	**Artículo 95. Violencia contra las mujeres como acoso laboral.** Adiciónese el literal o) al artículo 7 de la ley 1010 de 2006, así: o) Los actos u omisiones, reiterados u esporádicos, que causen daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a una persona por su género, sexo u orientación sexual, especialmente a una mujer por su condición de mujer, su orientación sexual, o su identidad y expresión de género, así como las amenazas de tales actos en los términos establecidos en el artículo 2 de la ley 1257 de 2008.	Sin comentarios.
96	**Artículo 96. Acoso sexual y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral**. Adiciónese el numeral 4 y modifíquese el parágrafo 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, los cuales quedarán así: 4. En aquellos casos en los que la conducta de acoso laboral se enmarque en las modalidades establecidas en el artículo 2, numeral 7, y en el artículo 7, literal o), las medidas preventivas y correctivas deben garantizar los derechos y medidas establecidas en los artículos 7, 8, 9 y 15 de la Ley 1257 de 2008. Las conductas de acoso laboral	Se recomienda eliminar que las mujeres realicen acuerdos frente a la violencia sexual y por lo tanto se sugiere la siguiente redacción: *"**Artículo 96. Acoso sexual y violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.** Adiciónese el numeral 4 y modifíquese el parágrafo 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, los cuales quedarán así:* *4. En aquellos casos en los que la conducta de acoso laboral se enmarque en las modalidades establecidas en el artículo 2, numeral 7, y en el artículo 7, literal o), las medidas*

	que constituyan acoso sexual u otro tipo de violencia contra las mujeres no deben cumplir el proceso de conciliación, a menos de que medie una solicitud expresa de la víctima. Bajo ninguna circunstancia una mujer víctima de estas conductas puede ser obligada a confrontarse con la persona contra la que se presenta la queja. **Parágrafo segundo**. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración será sancionada y se entenderá como tolerancia de la misma. El Ministerio del Trabajo reglamentará un mecanismo de seguimiento y sanción en caso de incumplimiento de esta disposición por parte de los empleadores.	*preventivas y correctivas deben garantizar los derechos y medidas establecidas en los artículos 7, 8, 9, 12 y 15 de la Ley 1257 de 2008.* *Las conductas de acoso laboral que constituyan acoso sexual u otro tipo de violencias contra las mujeres no deben cumplir el proceso de conciliación.* ***En ninguna circunstancia*** *una mujer víctima de estas conductas puede ser obligada a confrontarse con la persona contra la que se presenta la queja.* ***Parágrafo:*** *La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración será sancionada y se entenderá como tolerancia de esta. El Ministerio del Trabajo reglamentará un mecanismo de seguimiento y sanción en caso de incumplimiento de esta disposición por parte de los empleadores."*
97	**Artículo 97. Registro nacional sobre acoso laboral.** Adiciónese el artículo 9A a la ley 1010 de 2006, así: **Artículo 9A. Registro Nacional De Información De Acoso Laboral Contra Las Mujeres Y Basadas En Género.** El Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad, establecerá un Registro Nacional de información de acoso laboral contra las mujeres en los sectores público y privado, que permita hacer seguimiento a los casos. Este Registro estará	Se recomienda la siguiente redacción: *"**Artículo 97. Registro nacional sobre acoso laboral.** Adiciónese el artículo 9A a la Ley 1010 de 2006, así:* ***Artículo 9A. Registro Nacional de Información de Acoso Laboral contra las Mujeres y Basadas en Género**. El Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad **o quien haga sus veces, y el Departamento Administrativo***

	integrado al Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las violencias contra las mujeres, y las violencias basadas en género. A través del Sistema Nacional de Información de acoso laboral contra las mujeres, el Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Igualdad y Equidad, estudiará los patrones de este tipo de violencias dentro del ámbito laboral para así diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia de las medidas, la implementación de los protocolos, las rutas de atención para su prevención y eventual erradicación con el fin de dar lineamientos de mejora oportuna. **Parágrafo primero**. En el caso de acoso en el ámbito laboral en el sector público, el Departamento Administrativo de la Función Pública coordinará con la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio de Igualdad y Equidad un mecanismo para que las entidades públicas registren la información de los casos en el Registro Nacional de Información de acoso laboral contra las mujeres. **Parágrafo segundo**. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad y el Departamento Administrativo de la Función Pública, deberá reportar al Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las violencias	***de la Función pública,*** *establecerá un Registro Nacional de información de acoso laboral contra las mujeres en los sectores público y privado, que permita hacer seguimiento a los casos. Este Registro estará integrado al Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las violencias contra las mujeres, y las violencias basadas en género.* *A través del Sistema Nacional de Información de acoso laboral contra las mujeres, el Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Igualdad y Equidad* ***o quien haga sus veces****, estudiará los patrones de este tipo de violencias dentro del ámbito laboral para así diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia de las medidas, la implementación de los protocolos, las rutas de atención para su prevención y eventual erradicación con el fin de dar lineamientos de mejora oportuna.* ***Parágrafo primero****. En el caso de acoso en el ámbito laboral en el sector público, el Departamento Administrativo de la Función Pública coordinará con la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio de Igualdad y Equidad o quien haga sus veces un mecanismo para que las entidades públicas registren la información de los casos en el Registro Nacional de Información de acoso laboral contra las mujeres.* ***Parágrafo segundo****. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad*

	contra las mujeres los casos en los cuáles se hayan tomado medidas laborales para la estabilización de las víctimas de acoso laboral y violencia contra las mujeres, en los sectores público y privado, así como aquellos casos de discriminación y violencias contra las mujeres en el ámbito del trabajo, que hayan sido atendidos en la ruta interna de prevención, protección y sanción de las violencias contra las mujeres.	***o quien haga sus veces*** *y el Departamento Administrativo de la Función Pública, deberá reportar al Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las violencias contra las mujeres los casos en los cuáles se hayan tomado medidas* ***en el ámbito laboral*** *para la estabilización de las víctimas de acoso laboral y violencia contra las mujeres, en los sectores público y privado, así como aquellos casos de discriminación y violencias contra las mujeres en el ámbito del trabajo, que hayan sido atendidos en la ruta interna de prevención, protección y sanción de las violencias contra las mujeres."*

3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.

3.1 MARCO CONSTITUCIONAL:

Artículo 13 de la Constitución Política Nacional, sobre el derecho fundamental de la igualdad.

Artículo 25 de la Constitución Política Nacional, sobre el derecho al trabajo.

Artículo 53 de la Constitución Política Nacional, en lo relativo a la protección de la mujer.

3.2 MARCO LEGAL:

Ley 1257 de 2008.

Ley 1010 de 2006

Ley 2365 de 2024.

Ley 1496 de 2011.

4. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTÍCULADO DEL PROYECTO DE LEY

Desde el Ministerio del Trabajo estamos en sintonía con el presente proyecto de ley; sin embargo, sugerimos que dentro de este Estatuto se incluya la modificación de la Ley 1496 de 2011 a los artículos 3°, 4°, 5°, 6° y 7°, en los siguientes términos:

El **Artículo 3°** actualmente establece:

"Definiciones. Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: *Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo.*

Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: *Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo."*

Modificación propuesta:

Modifíquese el artículo 3° de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así **(las modificaciones se resaltan en el texto subrayado):**

ARTÍCULO 3°. DEFINICIONES:
Discriminación directa en materia de remuneración por razón del género o sexo. Toda situación de trato diferenciado injustificado por acción u omisión, por razones de género o sexo, relacionado con la remuneración percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera que sea su denominación.

Discriminación indirecta en materia de remuneración por razón del género o sexo. Toda situación de trato injustificado, por razones de género o sexo, mediante la aplicación de una norma, política empresarial, criterio o práctica laboral relacionado con la remuneración percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera que sea su denominación.

Igualdad de oportunidades en el trabajo. Acceso igualitario y equitativo de los trabajadores y trabajadoras a todos los aspectos del trabajo tales como: oportunidades de ingreso, posibilidades de formación y promoción profesional, distribución de cargas de trabajo, remuneración justa y equitativa, entre otros.

Evaluación objetiva de los puestos de trabajo. Examen sistemático de los factores de valoración salarial que reflejen de forma detallada y objetiva las

características principales de cada empleo o puesto de trabajo, a partir de los cuales los empleadores fijan la remuneración de su plata de trabajadores y trabajadoras.

El **artículo 4°** de la Ley 1496 de 2011 actualmente establece:

"Artículo 4°. Factores de valoración salarial. *Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los siguientes:*
a) La naturaleza de la actividad a realizar;
b) Acceso a los medios de formación profesional;
c) Condiciones en la admisión en el empleo;
d) Condiciones de trabajo;
e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación;
f) Otros complementos salariales.
Parágrafo 1°. *Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.*
Parágrafo 2°. *Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.*
Parágrafo 3°. *El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)."*

Modificación propuesta:

Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así **(las modificaciones se resaltan en el texto subrayado):**

Artículo 4°. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los factores de evaluación objetiva del trabajo son el conjunto de criterios de valoración que permiten establecer de forma objetiva y detallada las características principales de cada empleo. El empleador establecerá en su Reglamento Interno de Trabajo los factores de evaluación objetiva del trabajo que le permitan fijar la remuneración de su planta de trabajadores y trabajadoras, para lo cual deberá incluir como mínimos los siguientes:

a. Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia;

b. Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
c. Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero;
d. Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i. aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii. aquellos riesgos que generan trastornos para la salud y, iii. las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

Adiciónese el siguiente artículo:

ARTÍCULO 4A. Manual de estructura de cargos. Con el fin de garantizar la igualdad de remuneración, las empresas o entidades del sector público y privado, deberán tener un manual de estructura de cargos y su correspondiente descripción teniendo en cuenta como mínimo los factores de valoración salarial contemplados en la presente ley, en coherencia con el Reglamento Interno de Trabajo o en el documento que haga sus veces.

Adicionalmente, se deberá especificar para cada cargo, el tipo o modalidad contractual y remuneración.

Parágrafo: El Manual de estructura de cargos será de público conocimiento.

El **artículo 5°** actualmente establece:

"Artículo 5°. Registro. *Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual. El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).*

Parágrafo. *Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades".*

Modificación propuesta:

Modifíquese el artículo 5° de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así **(las modificaciones se resaltan en el texto subrayado):**

Artículo 5°. REGISTRO. Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas o entidades del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, desagregando la información por el tipo o modalidad contractual. Así mismo este registro debe incluir el perfil del trabajador o trabajadora, mediante el cual se pueda evidenciar que cumple con la caracterización del cargo que se encuentra ocupando.

El **artículo 6°** actualmente establece:

"Artículo 6°. Auditorías. *El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración.*
Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el funcionario encargado por el Ministerio para realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de las disposiciones aquí contenidas, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. *En todo caso de tensión entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes, se preferirá la primera."*

Modificación propuesta:

Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así **(las modificaciones se resaltan en el texto subrayado):**

Artículo 6°. PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL. En ejercicio de sus competencias legales, el Ministerio del Trabajo ejercerá las facultades de prevención, inspección, vigilancia y control a su cargo para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley.
El funcionario o funcionaria encargado por el Ministerio del Trabajo para realizar la prevención, inspección, vigilancia y control, una vez verifique, mediante actuación administrativa, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley, en tanto concluya que hubo un trato discriminatorio directo y/o indirecto injustificado en materia de remuneración, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Modificado por la Ley 1610 de 2013.

El incumplimiento de la obligación de la implementación de los factores de valoración salarial establecido en el artículo 4° de la presente Ley dará lugar a multas de 1.208 a 12.082 Unidades de Valor Unitario.
Cuando el incumplimiento sea la obligación de establecer el manual de estructura de cargos, registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, desagregados por clase o tipo y forma contractual establecido en los artículos 4°A y 5° de la presente Ley generará multas de 24 a 3.625 Unidades de Valor Tributario.

Parágrafo 1: En caso de conflicto entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes de preferirá la primera.

Parágrafo 2: El valor recaudado por concepto de las multas a las que se hace referencia en el presente artículo se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT) de que trata el artículo 201 de la Ley 1955 de 2019 o la norma que la modifique o la sustituya.

El **artículo 7°** actualmente establece:

"Artículo 7°. *El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:*
Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.
1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación."

Modificación propuesta:

Modifíquese el artículo 7° de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así **(las modificaciones se resaltan en el texto subrayado):**

ARTÍCULO 7°. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.

1.A trabajo de igual valor desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, debe corresponder salario igual, teniendo en cuenta los elementos a que se refiere el artículo 127.

2.Las tasas de remuneración se fijarán dando plena aplicación al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, conforme a los factores de evaluación objetiva del trabajo.
3.No pueden establecerse diferencias en la remuneración por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, clase social, lengua, religión, opinión política, filosófica o actividades sindicales.
4.Todo trato diferenciado en materia de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre que existen factores objetivos de diferenciación regulados por el reglamento interno de trabajo. Las medidas protectoras para la seguridad y salud de las mujeres en el empleo no serán fundamento objetivo para la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres.

Finalmente, manifestamos que estamos de acuerdo con este proyecto de ley, ya que su objetivo es garantizar los derechos laborales con un enfoque de género, diferencial e interinstitucional para las mujeres víctimas de violencias basadas en género en el ámbito laboral. Asimismo, apoyamos este proyecto de ley con las recomendaciones aquí descritas.

Atentamente,

ANDRÉS FELIPE QUINTERO VALENCIA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaboraron:	**Revisó:**	**Aprobó:**
Diana Pachón, Cristhian Polo, Yohanna Guerrero y Liubka Buitrago Cargo: Contratistas e Inspectora de Trabajo Dirección de Derechos fundamentales	Magda Alberto Asesora del despacho para asuntos de género Dirección de derechos Fundamentales del trabajo	Magda Alberto Asesora del despacho para asuntos de género Dirección de derechos Fundamentales del trabajo