

Bogotá D.C., octubre de 2025

Honorable Representante
CAMILO ESTEBAN ÁVILA MORALES
Presidente Comisión Séptima
Cámara de Representantes
Ciudad

Referencia: Ponencia para segundo debate del Proyecto de Ley No. 117 de 2025 Cámara “Por medio de la cual se establecen medidas de Paridad de Género en los niveles directivos de los órganos colegiados” o “Ley Mujeres en Juntas Directivas”

Respetado Presidente.

En cumplimiento de la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, por medio del presente escrito nos permitimos rendir informe de ponencia para primer debate al proyecto de ley de la referencia.

i. ANTECEDENTES Y TRÁMITE DE LA INICIATIVA

El pasado 8 de marzo de 2024 fue radicado en la Secretaría General de la Cámara, el Proyecto de Ley 395 de 2024 Cámara, y publicado en la Gaceta 253 de 2024. La iniciativa tiene como único autor al H.R. Héctor David Chaparro Chaparro.

En su momento, por designación de la Mesa Directiva de la Honorable Comisión Séptima Constitucional de la Cámara, mediante oficio CSCP 3.7-162-24 se designó como ponente del proyecto al H.R. Héctor David Chaparro Chaparro.

El proyecto fue discutido y aprobado por unanimidad en la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara el 17 de abril de 2024. Para segundo debate fueron designados como ponentes coordinadores los Representantes Héctor David Chaparro Chaparro, María Fernanda Carrascal y Martha Lisbeth Alfonso y, como ponentes las Representantes Karen Juliana López, Leider Alexandra Vásquez y Betsy Judith Pérez.

A pesar de lo anterior, el proyecto fue archivado en junio de 2025, como consecuencia del tránsito de la legislatura 2024 -2025, al no ser agendado por la presidencia de la Cámara de Representantes.

Esta nueva versión del proyecto de ley que se presenta ante el Congreso de la República, reúne y acoge las proposiciones avaladas y concertadas que fueron radicadas por parte de los Representantes a la Cámara, durante el trámite de la iniciativa, tanto en la Comisión Séptima Constitucional como en la Plenaria de la Corporación.

Le mesa directiva de la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes, mediante oficio CSCP 3.7-462-25 del 27 de agosto del año en curso, designó como ponentes a los Representantes Héctor David Chaparro y Martha Lisbeth Alfonso.

El 1 de octubre de 2025 fue discutido y aprobado por unanimidad, en primer debate, por la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes. Durante la sesión se presentaron proposiciones al articulado, las cuales fueron aprobadas por la mayoría de los miembros de la comisión. En ese sentido se eliminó el artículo 6 de la ponencia y se modificaron los artículos 2 y 3.

Le mesa directiva de la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes, designó a los Representantes Héctor David Chaparro y Martha Lisbeth Alfonso como ponentes para segundo debate.

ii. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

Este proyecto de ley tiene por objeto materializar mediante acciones afirmativas las medidas contenidas en: i.) Tratados internacionales como el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (algunos ratificados por Colombia- Ley 51 de 1981 / Ley 984 de 2005), ii.) Derechos y principios constitucionales de igualdad de derechos y oportunidades para la mujer, sin ningún tipo de discriminación (Art. 43 CP), y iii.) En general normas como la Ley 581 de 2000, Ley 823 de 2003, Ley 1475 de 2011, Decreto 455 de 2020, entre otras muchas que pretenden crear condiciones para potencializar el papel de la mujer en la sociedad, eliminando las barreras históricas y sociales que limitan su participación las esferas de la vida pública y privada, así como la toma de decisiones en las esferas de injerencia de la actividad económica, empresarial, política de la sociedad.

iii. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

Contexto Normativo

La Constitución Política de Colombia contiene en su artículo 43 un principio que debe materializarse con acciones concretas que lleven a garantizar la existencia de condiciones reales de igualdad en derechos y oportunidades para las mujeres.

De esta manera es como el estado colombiano ha venido incorporando medidas legislativas que tienen a desarrollar este principio, en diversos aspectos laborales, de salud, educación entre otros. En particular, para el objeto de esta iniciativa vale la pena destacar algunas que concretamente se relacionan con el proyecto de Ley, a saber:

- **Ley 581 de 2000:** Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional. Esta norma contiene un marco normativo general para la participación adecuada y efectiva de la mujer en las instancias de decisión nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal. De manera concreta, en su artículo 4 sobre la participación efectiva de la mujer contempla un sistema progresivo de porcentajes mínimos de participación de la mujer en los niveles del poder público, estableciendo un mínimo de 30% para la ocupación de cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorio. Contiene otras normas sobre promoción de participación femenina en el sector privado, sin mencionar un % como lo establece la iniciativa que se pone a consideración del congreso.
- **Ley 823 de 2003:** Por la cual se contemplan medidas para la igualdad de oportunidades para las mujeres, contemplado medidas afirmativas y políticas públicas en temas de salud, laborales, acceso a propiedad y vivienda, fomento empresarial entre otros.
- **Ley 2117 de 2021:** Por medio del cual se adiciona la ley 1429 de 2010, la ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación. Se establecen programas para materializar la premisa de salario igual a trabajo de igual valor, entre otras.
- **Ley 1257 de 2008:** Se contemplan medidas, incluso de carácter penal, sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Ley 1475 de 2011:** En la cual se contemplan medidas para la inclusión efectiva de mujeres en el proceso político, debates electorales y obtener representación política. Norma en la cual no se contemplan medidas que aborden el objeto de este proyecto de ley.

- **Ley 1955 de 2019:** Esta norma que contiene el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, contiene normas que entre otras cosas crean el Sistema Nacional de las Mujeres; una política pública integral estatal para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo empresarial de las organizaciones de la economía solidaria con énfasis en la equidad de género; entre otras.

De esta norma resulta llamativo que, aunque las bases que el gobierno nacional presentó previo a la radicación del proyecto contenían una sólida argumentación y contexto sobre la necesidad de adoptar acciones para reducir la desigualdad con la mujer, esta argumentación no se vio reflejada en el articulado. Concretamente las bases contemplaban:

“En Colombia, hay evidencia de que las mujeres están en desventaja en una buena parte de las oportunidades sociales y productivas, en otras palabras, nacer mujer en esta Nación, implica contar con menos oportunidades para el desarrollo individual. Sin embargo, el derecho a la igualdad es un derecho humano y, por tanto, debe garantizarse que las mujeres, quienes conforman más de la mitad de la población colombiana, tengan una distribución justa de bienes, productos y servicios, acceso a los recursos, a las oportunidades y al poder.
(...)

Se evidencia también segregación de ocupaciones por género, donde las mujeres trabajan más en sectores de servicios. Todas estas cifras muestran la disparidad entre hombres y mujeres, y las mujeres están en clara desventaja. El mercado no está corrigiendo por sí solo estas disparidades.

La literatura ha demostrado que el aumento en la participación laboral femenina conduce a una mayor asignación de recursos en educación, vivienda y nutrición para niños (Duflo, 2003; Thomas, 1990, 1994; Thomas & Strauss, 1995) y reduce la violencia intrafamiliar (Aizer, 2010; Iregui, Ramírez & Tribín, 2018). En consecuencia, muchas intervenciones de desarrollo en el mundo se han enfocado en incentivar la generación de ingresos por parte de las mujeres, como una forma de inducir empoderamiento y desarrollo (Adato, de la Briere, Mindek & Quiumbing, 2000; Qian, 2008).

No solo se trata de incrementar la oportunidad de empleabilidad de las mujeres, sino de implementar estrategias que mejoren las condiciones laborales y contribuyan a la equidad de género para las mujeres en los empleos generados por las grandes, medianas y pequeñas empresas. Por tanto, se propone fomentar sistemas de gestión de equidad de género como una línea estratégica de acción que contribuya a la reducción efectiva de las brechas salariales por razones de género; incrementar la presencia

femenina en cargos directivos y de toma de decisiones; asegurar las responsabilidades compartidas en el trabajo doméstico no remunerado entre hombres y mujeres; erradicar el acoso laboral y el acoso sexual laboral; y cambiar actitudes, estereotipos y percepciones asociadas al género

Ahora bien, al analizar el ascenso y posicionamiento de las mujeres en cargos directivos, se tiene que las juntas directivas están compuestas en un 65 % por hombres y en un 35 % por mujeres; es decir, que aproximadamente dos tercios de los cargos directivos son ocupados por hombres (Aequales, 2017). De acuerdo con la ONU Mujeres (2017), aunque en 2017 se registró una brecha de género en la participación laboral para las mujeres que afrontan los techos de cristal (14,8%), esta cifra es diferente a la del llamado piso pegajoso, donde las mujeres registran una tasa relativamente alta de participación laboral (64,2%). Entre estas mujeres, solo un 19% se dedican exclusivamente al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. Es decir, además de contar con una mejor distribución de las tareas al interior del hogar, la mayor disponibilidad de ingresos les permite acceder a la oferta de servicios de cuidado, tanto para sus hijos como para las personas mayores o con alguna discapacidad que integren el hogar". (negrilla y subrayado propio)

- **La Ley 984 de 2005:** Que aprobó el "El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General en 1999, obliga a los Estados signatarios a reconocer la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para recibir y considerar las quejas expresadas por personas o grupos organizados de la sociedad civil, lo que constituye un mecanismo exigente de rendición de cuentas en materia de actos de discriminación contra las mujeres, en comparación con el mecanismo vigente de presentación de informes periódicos.
- **Ley 51 de 1981:** Aprobó la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", en la cual se establece una necesidad maximizar las acciones de participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, pues se considera indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz. Al respecto se establece obligaciones concretas para los estados, como lo son (Ver artículo 2 y 11):

"Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer

Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales

nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación

Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas

Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyen discriminación contra la mujer

Medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

-El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico” (negrilla y subrayado propio).

- **Decreto 455 de 2020:** Mediante el cual se establecen reglas para lograr la paridad de género en los empleos de nivel directivo, de manera que:

“Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;

Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;

Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres”.

Adicional, a las normas mencionadas, es necesario poner de presente en este breve y no exhaustivo análisis normativo, que el Proyecto de Ley 338 de 2023 cámara – 274 de 2023 Senado “POR EL CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026 ‘COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”, contempla en sus Bases y Exposición de motivos lo siguiente:

“El Cambio es con las Mujeres: El cambio que propone este Plan es con las mujeres en todas sus diversidades. Ellas representan más de la mitad de la población y serán el centro de la política de la vida y de las transformaciones de nuestra sociedad. Así, **se apuntará a lograr el cierre de brechas de género que afrontan las mujeres entre otros, en el campo laboral, de inclusión productiva, de acceso a tierra y activos productivos.** De igual forma, a **augmentar su participación efectiva en la toma de decisiones,** a eliminar el flagelo de las violencias basadas en género y a mejorar sus condiciones de vida para su pleno desarrollo.

Actualmente la tasa de desempleo de las mujeres está 6,7 puntos porcentuales por encima de los hombres, y destinan más del doble del tiempo que los hombres a actividades de cuidados no remunerado, reflejo de la reproducción de roles de género y una baja valoración del cuidado. Además, de los predios titulados, sólo el 36% son de mujeres y persisten limitaciones de acceso al crédito y a activos productivos. Las mujeres representan sólo el 30% del Congreso y el 18% de los cargos de elección popular a nivel local. Una sociedad participativa y democrática requiere que las mujeres defensoras de los derechos humanos, ambientales y del territorio puedan ejercer su liderazgo sin miedo a poner en riesgo su vida, y la de su familia y su comunidad. No se puede hablar de paz total mientras las mujeres sigan siendo violentadas por razones de género, con actos de violencia sexual, física, psicológica y económica, tanto en sus hogares como fuera de ellos, llegando en muchas ocasiones hasta el feminicidio.

Mujeres como motor del desarrollo económico sostenible y protectoras de la vida y del ambiente. (...) **Se promoverá la participación de las mujeres en las organizaciones de trabajadores y empleadores garantizando su representatividad en espacios de dirección y negociación y toma de decisiones;** el fortalecimiento de la prevención, vigilancia y control, la seguridad y salud en el trabajo, la formalización laboral. Se impulsará la ratificación de convenio 190 de la OIT. La inspección laboral con enfoque de género será el primer paso para la garantía de los derechos de los y las trabajadoras domésticas y el avance de sus derechos en concordancia con los Convenios 142 y 189 de la OIT. Así mismo, en cumplimiento de las órdenes de la Corte Constitucional, se reglamentará el trabajo sexual y todas sus modalidades desde un enfoque de derechos, género y diversidad sexual.

Mujeres en el centro de la política de la vida y la paz. La representación política será más diversa y paritaria, y tendrá un enfoque interseccional y territorial, en los diferentes cargos públicos y niveles del Estado, incluyendo la rama legislativa y judicial y promoviendo la paridad como piso y no como techo. Se fortalecerán los sistemas de monitoreo de la paridad para contar con información pública, desagregada tanto por categoría de cargos como con un enfoque interseccional. Los programas de formación política promoverán la participación de mujeres en toda su diversidad, y deberán asegurar su conexión con los partidos y espacios de decisión política, evaluando su efectividad. Se fortalecerá el seguimiento a recursos para el

fomento de la participación política y se adelantará una estrategia para la eliminación de la violencia política contra las mujeres.

Sociedad libre de estereotipos y con gobernanza de género. (...). Se tendrán incentivos para que la empresa privada y los medios de comunicación promuevan formas de 217 relacionamiento sin sesgos de género y se sancionen prácticas de discriminación y violencia basada en género”.

Frente a estas bases del PND, el proyecto contempla puntualmente unas medidas que se considera pertinente mencionar, pues son medidas que apuntan al objetivo de esta iniciativa, enfocados en las juntas directivas de las empresas con participación estatal, juntas directivas de emisores de valores y los establecimientos bancarios, las corporaciones financieras, las corporaciones de ahorro y vivienda, las compañías de financiamiento Comercial, los almacenes generales de depósito, las sociedades fiduciarias y las sociedades de capitalización con participación mayoritaria del estado, deberán contar con un porcentaje del 30% de mujeres, a saber:

“ARTÍCULO 278. JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS EMPRESAS CON PARTICIPACIÓN ESTATAL. Con el fin de modernizar el funcionamiento de las juntas directivas de las sociedades y demás personas jurídicas, en las cuales el Estado, directa o indirectamente, sea propietario o tenga participación mayoritaria, las juntas y/o consejos directivos, podrán estar conformadas por un número impar de miembros principales sin suplentes. Las Juntas o Consejos Directivos deberán contar en su conformación con miembros independientes, así como propender por la paridad de género. En los casos en que la potestad no resida en la Asamblea General de Accionistas, el Gobierno nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público reglamentará la forma en que se determinará el número de miembros principales, así como las políticas de transición que permitan asegurar una correcta transferencia del conocimiento entre los representantes de las juntas o consejos directivos.

ARTÍCULO 279. Modifíquese el inciso primero y adiciónese un párrafo transitorio al artículo 44 de la Ley 964 de 2005, así:

ARTÍCULO 44. JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS EMISORES DE VALORES. Las juntas directivas de los emisores de valores se integrarán por un mínimo de cinco (5) y un máximo de diez (10) miembros principales, de los cuales cuando menos el veinticinco por ciento (25%) deberán ser independientes. En las juntas directivas de los emisores de valores de economía mixta con participación mayoritaria del estado cuando menos el treinta por ciento (30%) deberán ser mujeres. En ningún caso los emisores de valores podrán tener suplentes numéricos. Los suplentes de los miembros principales independientes deberán tener igualmente la calidad de independientes.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Las entidades de que trata el presente artículo tendrán un plazo máximo de tres (3) años contados a partir del 1 de julio de 2023, para integrar sus juntas directivas conforme a lo aquí dispuesto.

ARTÍCULO 280. Modifíquese el numeral 1 y adiciónese un párrafo transitorio al artículo 73 del Decreto Ley 663 de 1993 - Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, así:

1.- Número de directores. Los establecimientos bancarios, las corporaciones financieras, las corporaciones de ahorro y vivienda, las compañías de financiamiento Comercial, los almacenes generales de depósito, las sociedades fiduciarias y las sociedades de capitalización, tendrán un número de directores que no será menor de cinco (5) ni mayor de diez (10). Las juntas directivas del tipo de entidades de las que trata este numeral de economía mixta con participación mayoritaria del estado estarán conformadas cuando menos en un treinta por ciento (30%) por mujeres. Las juntas o consejos directivos de las sociedades administradoras de fondos de pensiones y de cesantía estarán conformados por un número impar no menor de cinco miembros, de los cuales, cuando menos, uno corresponderá a los trabajadores y otro a los empleadores, con sus respectivos suplentes. El período de los representantes así designados será el mismo que el de los demás miembros de la junta directiva.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Las entidades de que trata el numeral primero del presente artículo, tendrán un plazo máximo de tres (3) años contados a partir del 1 de julio de 2023, para integrar sus juntas directivas conforme a lo aquí dispuesto”.

De otra parte, y para finalizar este acápite normativo, es necesario mencionar que dentro de los **Objetivos de desarrollo sostenible para 2030 de las Naciones Unidas**, el objetivo 5 sobre Igualdad de Género, contempla que los estados miembros de la ONU deberán comprometerse con:

- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Concretamente el estado colombiano se tiene trazado como meta que a 2030, las mujeres ocuparán el 50% los cargos decisorios dentro del Estado Colombiano, iniciando con una línea base en 2015 del 43% (Conpes 3918 de 2018).

Recientemente la Corte Constitucional mediante sentencia C- 136 de 2024 (Comunicado de No. 17 del 24 de abril de 2024¹), en estudio del Proyecto de Ley Estatutaria No. 093 de 2022 Senado – 349 de 2023 Cámara “Por la cual se adoptan medidas para garantizar la

¹<https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado%2017%20-%20Abril%2024%20de%202024.pdf>

participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del Poder Público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”, afirmo la constitucionalidad de la norma con base en los siguientes argumentos:

“Con el fin de otorgar un contexto para el análisis material del proyecto de ley, la Sala Plena analizó los aspectos transversales a la normatividad objeto de examen, esto es, el contenido y alcance de la participación de las mujeres en la democracia constitucional, las normas del derecho internacional de los derechos humanos que disponen la paridad de género en el ejercicio del poder político, el desarrollo de medidas de acción afirmativa a favor de las mujeres en el constitucionalismo colombiano y en el marco de la vigencia del principio de igualdad de oportunidades, la temporalidad de esas medidas, el balance sobre los logros y retos para la eficacia de las medidas de cuota, y los límites inmanentes de dichas medidas.

A partir de estos análisis la Corte concluyó, entre otros aspectos, **que las medidas de cuota a favor de las mujeres son un instrumento que, de manera general, desarrollan el principio constitucional de igualdad, por lo que son prima facie compatibles con la Constitución.** Estas medidas, a su turno, si bien han permitido aumentar los márgenes de participación de las mujeres en la vida política del país y en los cargos directivos del Estado, en todo caso no han alcanzado el objetivo de la paridad y desde una perspectiva sustancial. Esto debido a, esencialmente, dos tipos de razones: la pervivencia de estereotipos y prejuicios en contra de las mujeres respecto de su aptitud para ejercer cargos directivos y de representación, y la existencia de inequidades en la distribución de las labores de cuidado entre hombres y mujeres, que obran en perjuicio de estas respecto de la posibilidad material de acceder a las mencionadas responsabilidades. Ello a pesar de que se comprueba la equivalencia, e incluso la mayor participación de las mujeres, en las instancias educativas superiores. Por lo tanto, aunque se han logrado avances significativos y, en cualquier caso, se trata de instrumentos cuyo carácter temporal está vinculado a la remoción de las barreras para la participación efectiva de las mujeres, los supuestos fácticos que justifican las medidas de acción afirmativa analizadas aún están presentes.

Con base en estas consideraciones, la Corte estudió la constitucionalidad de las disposiciones del proyecto de ley y las encontró compatibles con la Carta Política, puesto que están en sintonía con la eficacia de la igualdad material o de oportunidades de las mujeres y en los términos explicados en la jurisprudencia constitucional. Además, no contradicen las reglas jurisprudenciales que esta Corporación ha previsto para las medidas de cuota a favor de las mujeres. Asimismo, cumplen con un juicio de proporcionalidad de intensidad intermedia, aplicable al caso de las acciones afirmativas (...)

De todo este recorrido normativo, se puede inferir de manera razonable que el objetivo de este proyecto no solo materializa las obligaciones internacionales que ha suscrito el estado colombiano, sino que complementa las acciones que se han adoptado de establecer mínimos de porcentaje de participación de la mujer en espacios políticos, electorales, de órganos o cargos de dirección de entidades del sector público, cuestiones que deben trascender y estar incluidas en el sector privado.

iv. CIFRAS

De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para 2021, la desigualdad de género, particularmente en el mercado laboral, ha obstaculizado el crecimiento económico y el desarrollo social en la región de América Latina y el Caribe².

- Tan solo el 15% de las mujeres ocupan cargos directivos y apenas el 14% son dueñas de empresas.
- Tan solo en el 11% de las empresas el puesto de gerente principal está ocupado por una mujer
- Destacan que la presencia femenina es alta especialmente en áreas consideradas blandas, como comunicación y relaciones públicas; mientras que, en áreas duras, como comercio exterior y otras actividades, las mujeres representan menos del 35% de las personas empleadas.
- Asimismo, existe una mayor proporción de mujeres en cargos bajos (36%) que en cargos altos (25%) y que las mujeres representan solo un 35% de la fuerza laboral que utiliza tecnologías avanzadas.
- Las mujeres en posiciones más jerárquicas impulsan una mayor equidad de género “intrafirma”. Las empresas con gerente principal femenino emplean 7 puntos porcentuales (p.p.) más mujeres que las gerenciadas por hombres.

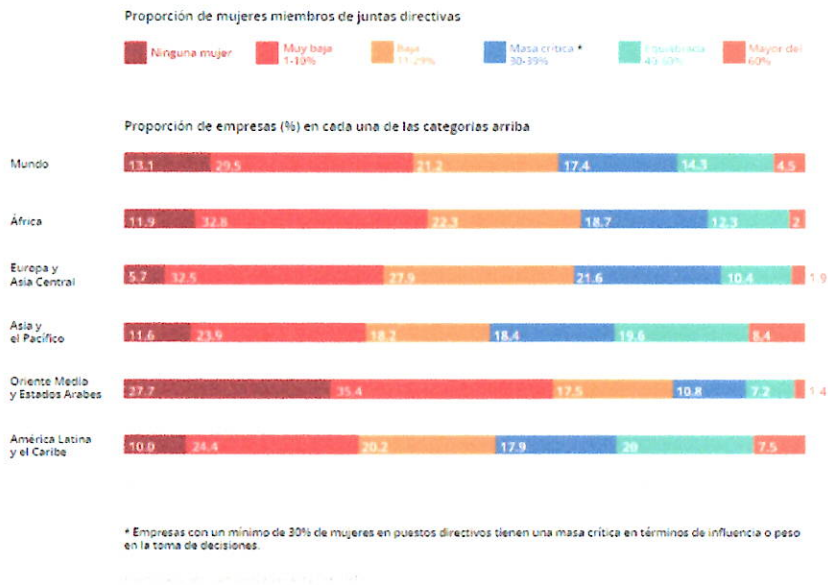
Recomienda el BIB que avance en la implementación de legislaciones de cupo de género, la publicación transparente de información salarial, la creación de programas de capacitación y el desarrollo de una agenda que facilite el balance entre el trabajo remunerado y no remunerado que asumen la mayoría de las mujeres.

En la página del BID, sobre el informe se menciona una afirmación con la que se está plenamente de acuerdo, pues expone Fabrizio Operti, gerente del Sector de Integración y Comercio, que **“La igualdad de género contribuye a la reducción de la pobreza y mejora la calidad del capital humano para las generaciones futuras”**. Asimismo, el Presidente del BID, expresó que **“La desigualdad de género, particularmente en el mercado laboral, ha obstaculizado el crecimiento económico y el desarrollo social en la región durante demasiado tiempo. Es por eso que invertir en el liderazgo femenino y promover empresas propiedad de mujeres es fundamental para impulsar un crecimiento sólido y sostenible en toda América Latina y el Caribe”**.

² Esta encuesta tuvo una muestra de más de mil empresas de 20 países de la región, de las cuales 100 fueron colombianas.

- De acuerdo con el Banco Mundial, se estima que los beneficios económicos de que las mujeres crearan nuevos negocios y los ampliaran al mismo ritmo que los hombres oscilan entre los USD 5 billones y los USD 6 billones.
- La conocida estimación de McKinsey Global Institute concluye que, de cerrarse las brechas de género en la participación económica, en las horas trabajadas y en la productividad, se añadirían 28 billones de dólares al PIB mundial en 2025, lo que equivale a la suma de las economías de Estados Unidos y China.
- Se ha estimado que un aumento en la tasa de participación femenina que equipare su tasa a la de los hombres en las edades de 14 a 65 años, incrementaría el ingreso de los hogares entre un 3% y un 4% en países como Brasil, México, Uruguay y Colombia, y hasta un 10% en países como El Salvador, Honduras y Nicaragua. Con ello, la pobreza disminuiría desde un punto porcentual en los primeros países, y más de 10 puntos porcentuales en los segundos. Además, si se eliminara la brecha de ingresos, es decir, si se asume que, si mujeres y hombres que tienen la misma experiencia y nivel de preparación recibieran la misma remuneración, la pobreza ser reduciría significativamente en países como Bolivia, Colombia, Nicaragua y Ecuador.
- De acuerdo con la OIT. Las mujeres están superando a los hombres en la formación de educación superior en la mayoría de las regiones. 53% a nivel mundial es la proporción de mujeres entre el total de graduados de educación superior, para América el porcentaje alcanza un 58.5%.
 - o Según la misma organización en América Latina y el Caribe en 2019 tan solo el 38.6% de los puestos directivos estaban ocupados por mujeres.
 - o La proporción de representación de mujeres miembro de juntas directivas para América Latina es así:

Las empresas pueden hacer más para lograr un porcentaje de al menos 30% de mujeres en sus juntas directivas



- Un estudio de la prestigiosa revista Harvard Business Review elaborado por Hansen, Ibarra, & Peyer (2015) mostró cuáles eran los mejores cien CEOs de empresas con excelente desempeño a nivel mundial, es decir, quién ocupa el cargo más alto en las destacadas empresas multinacionales y, solo un 2% de mujeres estaban en esa lista versus el 98% de hombres.

Según ONU Mujeres³:

- **Las diferencias de género en la legislación afectan tanto a las economías en desarrollo como a las desarrolladas y a las mujeres de todas las regiones.** En todo el mundo, más de 2.700 millones de mujeres están sujetas a restricciones legales que les impiden gozar de la misma libertad de elección de trabajo que los hombres. De las 190 economías evaluadas en 2023, más de un tercio (69 economías) tienen leyes que limitan la decisión de las mujeres de trabajar y 43 carecen de legislación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo.
- **Las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral que los hombres en todo el mundo.** La brecha de género mundial en materia de participación en la fuerza laboral se mantiene en el 30 por ciento desde 1990, con un 80 por ciento de los hombres frente al 50 por ciento de las mujeres. La tasa de participación en la fuerza laboral de las mujeres de entre 25 y 54 años en 2022 fue del 61,4 por ciento en comparación con el 90,6 por ciento de los hombres. Las

³ <https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/hechos-y-cifras>

mujeres de ese grupo de edad con al menos una hija o un hijo de menos de seis años sufren una "penalización por maternidad" ya que la brecha crece del 29,2 por ciento al 42,6 por ciento, con una participación femenina del 53,1 por ciento y una participación masculina del 95,7 por ciento.

- **Las mujeres tienen una probabilidad ligeramente inferior que los hombres de estar desempleadas, pero sufren un déficit de empleo muy superior.** En 2022, la tasa de desempleo mundial de las mujeres y los hombres se situó en el 5,7 por ciento y el 5,8 por ciento, respectivamente. Según las previsiones, esas cifras permanecerán relativamente estables en 2024. Sin embargo, la tasa de incidencia de déficit de empleo de las mujeres en 2022 fue del 15,0 por ciento y la de los hombres, del 10,5 por ciento, lo que significa que hubo 153 millones más de mujeres con una necesidad de empleo insatisfecha, frente a 115 millones de hombres.
- **Las mujeres están sobrerrepresentadas en el empleo vulnerable e informal.** Casi el 60 por ciento del empleo de las mujeres en todo el mundo se enmarca en la economía informal y, en los países de ingresos bajos, la cifra supera el 90 por ciento, según el último estudio disponible, que data de 2018.
- **En el sector agrícola, las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo estacional, informal, a tiempo parcial y de salario bajo, que ofrece un acceso limitado a la protección social.** El 36 por ciento de las mujeres trabajadoras y el 38 por ciento de los hombres trabajadores de todo el mundo trabajaban en sistemas agroalimentarios en 2019, aunque esas cifras podrían excluir a quienes trabajan por cuenta propia y a las trabajadoras y trabajadores familiares no remunerados. Existen notorias diferencias entre países y regiones. En el África Subsahariana, el 66 por ciento del empleo femenino se concentra en los sistemas agroalimentarios, frente al 60 por ciento en el caso de los hombres. En Asia Meridional, el 71 por ciento de las mujeres ocupadas trabajan en el sector agroalimentario, en comparación con el 47 por ciento de los hombres.
- **Las agriculturas tienen un nivel significativamente inferior que los agricultores de acceso, control y propiedad de la tierra y otros activos productivos.** Por ejemplo, a escala mundial, menos del 15 por ciento de las personas que poseen tierras son mujeres, aunque hay importantes variaciones entre países. Cerrar la brecha de género en materia de productividad agrícola y la brecha salarial en el empleo del sector agroalimentario podría incrementar el producto interno bruto mundial en un 1 por ciento, es decir, casi 1 billón de dólares estadounidenses.
- **Las mujeres reciben salarios inferiores a los de los hombres.** La brecha salarial de género es de alrededor del 20 por ciento. Eso significa que las mujeres ganan un 80 por ciento de lo que perciben los hombres, aunque esta cifra subestima la extensión real de la desigualdad salarial, sobre todo en los países en desarrollo, en los que predomina el empleo informal por cuenta propia. Las mujeres también se enfrentan a una penalización salarial por ser madres, que aumenta cuanto mayor es el número de hijas e hijos que tiene una mujer.
- **Las mujeres tienen menos probabilidades de ser empresarias y se enfrentan a más obstáculos para poner en marcha su negocio.** En 2022, la actividad de creación de empresas por parte de mujeres se situó en el 10,1 por ciento, una cifra que equivale al 80 por ciento de la tasa masculina, que fue del 12,6 por ciento. Sin

embargo, en el caso de las empresas ya establecidas, la tasa del 5,5 por ciento de las mujeres suponía el 68 por ciento de la tasa de los hombres, que fue del 8,1 por ciento. Eso significa que la brecha de género es mayor cuanto más avanza el ciclo empresarial, lo que demuestra que las mujeres no sólo se enfrentan a múltiples obstáculos para iniciar un negocio, sino que también les resulta más difícil mantenerlo debido a la desigualdad.

- **Con frecuencia se observan altas tasas de emprendimiento entre las mujeres en los países de ingresos medianos y bajos** en los que escasean las opciones de trabajo decente, lo que pone de relieve el importante vínculo que une el empleo con el emprendimiento.
- **La violencia y acoso en el lugar de trabajo afectan a las mujeres con independencia de la edad, el lugar, los ingresos o el estatus social.** Se calcula que el costo económico para la economía mundial de las instituciones sociales discriminatorias y la violencia contra las mujeres asciende a unos 6 billones de dólares estadounidenses anuales.

COLOMBIA

- **Según cifras del DANE:**
 - En la último Censo Nacional del 2018, Colombia tenía una población de 48.2 millones de personas, de las cuales el 51.2% eran mujeres, es decir 24.7 millones.
 - Mujeres con mayor tasa de desempleo: Para enero de 2023, la tasa de desempleo para los hombres fue de 11,0%, mientras que para las mujeres se ubicó en 17,4%, esto es 6.4% más para las mujeres.
 - Mientras que en el mes de enero 2023 la población de hombres ocupados fue de 12.8 millones, las mujeres tan solo fueron 8.6 millones. Esto a pesar de que las mujeres representan más de la mitad de toda la población colombiana, tan solo son el 40% de la población ocupada.
 - Para el mismo mes de enero de 2023, más de 487 mil mujeres entre 15 a 24 años están desocupadas, mientras que sólo 24 mil mujeres consiguieron empleo o lograron alguna ocupación.
 - Casi 3 de cada 10 mujeres colombianas de 15 años y más no cuentan con ingresos propios, a diferencia de 1 de cada 10 hombres.
 - Colombia ocupa la posición 22 de 153 países en el Índice Global de la Brecha de Género (IGBG).
 - Las mujeres reciben por su trabajo ingresos 12,1% menores que los hombres.
- Según Alexander Guzmán, coordinador del **Centro de Estudios en Gobierno Corporativo del CESA**, existe un “dominio de los hombres en los cargos de liderazgo”:

- **Más del 90 % de los cargos de presidencia, gerencia general o dirección ejecutiva, y más del 80 % de los puestos de junta directiva son ocupados por hombres.**
Agrega que, en Colombia existen los pisos pegajosos que mantienen atadas a las mujeres a ciertos cargos u actividades y hay presencia de techos de cristal que impiden a las mujeres tener niveles más altos en los diferentes entornos sociales. Por esto algunas posiciones que se asocian a bajos niveles de responsabilidad son frecuentemente ejercidas por mujeres.
- Según un informe de Page Executive: Actualmente en el país existe una participación del 30 % de mujeres en cargos de alta dirección y cerca de un 45 % en roles de primera línea como vicepresidencias y gerencia.
- Según el “Estudio de Remuneración 2023 Latam” las diferencias también se hacen visibles en términos de la brecha salarial, pues las mujeres presentan esquemas de remuneración fija, mientras que en los hombres es más común una combinación entre remuneración fija y variable, es decir, reciben otros beneficios adicionales al sueldo. En este sentido, en Colombia, los hombres directivos ganan en promedio un 14,6 % y las mujeres 6,9 %.
- Según la OIT la proporción de empresas en Colombia con mujeres ejecutivas de máximo nivel, según tamaño de la empresa es: 23% en pequeñas empresas, 12.7% en empresas medianas y 11.8% en grandes empresas.
- En el encuentro de la comunidad de ‘Liderazgo de Mujeres en Juntas Directivas’, organizada por **María Andrea Trujillo, codirectora del Centro de Estudios en Gobierno Corporativo (Cegc) del CESA**, se manifestaron los siguientes datos:
 - De los 848 miembros de los órganos de gobierno corporativo, tan solo 180 son mujeres y 668 son hombres. Es decir que la participación de las mujeres en juntas directivas fue de 21,2% para el 2022.
 - El Atlántico está por encima de esta cifra con 33,3%. Así mismo, Valle supera el promedio con 24% y Antioquia con 21,5%. Sin embargo, Bogotá está por debajo del promedio con 19,5%.
 -
- A pesar de la dificultad, **según el Registro Único Empresarial y Social (Rues) el 62,5 % del total fueron creadas por mujeres empresarias en el 2022.**
 - Fueron 143.466 empresas de personas naturales lideradas por mujeres, la cuales generaron en 2022 92 mil puestos de trabajo.

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Equidad presentados en el Foro Equidad, Diversidad e Inclusión de la ANDI (2024)⁴, cerrar la brecha global de género requeriría 131 años, 169 años para la paridad económica y 162 años para alcanzar la paridad política. Aunque según esta encuesta se han presentado avances en lo que refiere al incremento de la participación de las mujeres en las juntas directivas del país, donde se pasó del 25% en 2019 al 34% en 2023, aún falta mucho por trabajar y este proyecto busca aportar en el cierre de la brecha digital.

Otros datos relevantes de esta encuesta dan cuenta que la participación de la mujer en cargos de primer nivel ha aumentado, pasando del 34% en 2019 al 42% en 2023; en el segundo nivel se redujo la participación femenina, pasando del 46% al 35%; luego, en el tercer nivel, la participación de las mujeres vuelve a incrementarse, pasando del 44% al 48%; y, en los cargos operativos, también se registra un incremento, pasando del 35% en 2019 al 43% en 2023.

De otro lado, la encuesta indica que el 60% de las empresas ya cuentan con una estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), de las cuales, el 57,6% tienen un presupuesto destinado exclusivamente a implementar estos planes. Así mismo, se destaca que el 90% de las empresas encuestadas genera planes de bienestar con enfoque de equidad de género.

Más recientemente la misma ANDI afirma que, se registra una mayor presencia de mujeres ocupando cargos de Primer Nivel, pasando del 34% en 2019 al 40% en el 2025 y, además, también se observó un crecimiento en la participación de mujeres en Juntas Directivas, pasando del 25% en el 2019 al 33% en el 2025. Pese a este avance, se sigue reconociendo la necesidad de seguir trabajando en políticas para la Diversidad, Equidad e Inclusión de las mujeres en los entornos laborales y de acceso a empleos, tal como lo indica la ONU MUJERES⁶.

En sector privado se debe tener mayores avances, pues aunque en el sector público falta mucho por avanzar lo cierto es que si se han presentado importantes logros, como lo señala el Departamento Administrativo de la Función Pública⁷, pues al cierre de 2024 el porcentaje de mujeres en cargos directivos es del 48,26% que resulta al promediar el porcentaje de Máximo Nivel Decisorio (MND) de 46,62% y el Otro Nivel Decisorio (OND) de 49,92%, cifras que se acercan al 50% que se propuso el Gobierno como meta al cierre de 2026. Por Ramas del Poder Público, en la Ejecutiva el porcentaje de mujeres en cargos MND

⁴ <https://www.andi.com.co/Home/Noticia/17629-la-participacion-de-las-mujeres-en-las>

⁵ <https://www.andi.com.co/Home/Noticia/17812-mas-mujeres-en-colombia-ocupan-cargos-d>

⁶ <https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2024/11/onu-mujeres-y-el-dane-presentan-la-tercera-edicion-del-estudio-mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-en-colombia-evidenciando-persistentes-desigualdades-en-el-pais>

⁷ <https://www.funcionpublica.gov.co/-/mujeres-ocupan-el-48-26-de-los-cargos-directivos-del-sector-publico-colombiano>

es 44,67% y en puestos de OND 50,76%; en la Legislativa 50% y 80% respectivamente, y en la Judicial 48,65% y 58,33%.

En la Organización Electoral el porcentaje es de 29,85% en los cargos de máximo nivel y de 42,27% en otros niveles decisión; en el mismo orden, en los Órganos de Control las cifras son de 45,35 y 42,79% en tanto que en los Órganos Autónomos los números son de 48,57% y 51,62%.

Finalmente, en las entidades que conforman el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición, la participación de mujeres en cargos de Máximo Nivel Decisorio es de 50% y en Otros Cargos de Nivel Decisorio alcanza el 36,36%.

En el Derecho comparado:

- Unión Europea: Directiva (UE) 2022/2381⁸: Instando a los países miembro a que las sociedades que cotizan en bolsa el 40 % de los miembros del sexo menos representado ocupen los puestos de administrador no ejecutivo y el 33 % del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo.
- Francia: Loi du 27 janvier 2011 relative à la “représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d’administration et de surveillance et à l’égalité professionnelle”⁹. Mediante esta Ley se establece un 40% para la representación equilibrada de mujeres y hombres para la integración de los Consejos de Administración. Esta ley, en su art. 8 y modificando el art. 225.37 del Código de Comercio francés, expone la materia de igualdad profesional y salarial e indica que las empresas habrán de presentar un informe en el que se detalle las condiciones de trabajo y formación que se desarrollan en la empresa tanto para hombres como para mujeres.
- España¹⁰: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se disponen medidas para establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privada, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles y las entidades públicas.

⁸ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81801>

⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000023487662/>

¹⁰ <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

- Alemania¹¹: La ley alemana se conoce como "Ley de Igualdad de Participación de Mujeres y Hombres en las Posiciones de Liderazgo en el Sector Público y Privado" o "Act on the Equal Participation of Women and Men in Leadership Position in the Private and Public Sector". La Ministra de de Familia Alemán Manuela Schwesig dijo en su momento que "La ley es un paso histórico para la igualdad de las mujeres en Alemania", "Va a iniciar un cambio cultural en la empresa. En el futuro más mujeres estarán en las altas esferas, y por lo tanto también en las decisiones sobre salarios y condiciones de trabajo."¹². Con esta Ley las empresas que coticen en bolsa y sujetas a la cogestión que a partir del 1 de enero de 2016 cuenten con una cuota femenina del 30 % de los sillones de las juntas de vigilancia de las grandes empresas, un órgano que aprueba la gestión de las compañías
- Noruega¹³: NORWEGIAN PUBLIC LIMITED LIABILITY COMPANIES ACT . La Ley de Cuotas exigiendo a las empresas una representación del 40% de mujeres en los consejos fue anunciada por Ansgar Gabrielson, ministro de Comercio e Industria, del Partido Conservador, en el año 2002 y aprobada por el Parlamento en el 2003. La ley entró en vigor para las empresas públicas en el 2004, con un periodo de dos años de transición y se extendió a cerca de 500 empresas privadas cotizadas en la bolsa en el año 2006. En Noruega desde 1981 existía una cuota de genero para entidades públicas y no fue sino hasta el 2003 que fue ampliada a compañías de Responsabilidad Limitada, conocidas como ASA firms¹⁴.
- Holanda, Bélgica e Italia (con distintos plazos de tiempo y diversos porcentajes de representación), han fijado igualmente una cuota femenina en las cúpulas directivas de las empresas.

El panorama normativo, las cifras y el comparativo internacional descritos previamente permiten concluir de manera diáfana que a pesar de que el sector privado haga intentos de adelantar procesos de autorregulación para implementar políticas y acciones encaminados a garantizar una paridad de género en sus salarios, acceso y asenso a cargos directivos, participación y toma de decisiones, resulta necesario complementar esas medidas con acciones legislativas que orienten y den una ruta clara para que cumplir los objetivos a los cuales Colombia se ha comprometido nacional e internacionalmente. Esta iniciativa pondría a Colombia a la vanguardia sobre estos temas en Latinoamérica.

v. POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

Con base en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, según el cual "El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las

¹¹https://www.bundesgerichtshof.de/SharedDocs/Downloads/DE/Bibliothek/Gesetzesmaterialien/18_wp/gleichberechtigte_Teilhabe/bgbl.pdf;jsessionid=B545142969C0A907CEE46A3D313352C0.2_cid319?__blob=publicationFile

¹² https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/194/145.pdf

¹³ <https://hazrevista.org/rsc/2012/08/el-envidiado-caso-noruego-sabe-de-cuotas/>

¹⁴ <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18801/TFG-L%201344.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo al artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

“Artículo 1º. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:

(...)

a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.

c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.

d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

e) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de quienes fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el congresista. El congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación.

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades

referidas al parentesco con los candidatos (...)". (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este Proyecto de Ley quienes tengan empresas, sociedades u órganos colegiados destinatarios de esta norma, de manera personal y evaluando su situación personal podrían manifestar su intención de que sea discutido y votado su consideración de impedimento. En todo caso se debe tener en cuenta que la iniciativa es de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual, por lo que se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo primero de la Ley 2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés. En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.

vi. PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva y solicitamos a la Plenaria de la Cámara de Representantes, dar segundo debate al Proyecto de Ley No. Ley No. 117 de 2025 Cámara "Por medio de la cual se establecen medidas de Paridad de Género en los niveles directivos de los órganos colegiados" o "Ley Mujeres en Juntas Directivas"

Atentamente,



HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Ponente



MARTHA LISBETH ALFONSO
Representante a la Cámara
Ponente

vii. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE

PROYECTO DE LEY NO. 117 DE 2025 CÁMARA

“Por medio de la cual se establecen medidas de Paridad de Género en los niveles directivos de los órganos colegiados” o “Ley Participación Mujeres en Órganos Colegiados”

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA

Artículo 1º. Objeto. Esta ley tiene por objeto establecer medidas para que los órganos colegiados aumenten y garanticen de manera progresiva la paridad de género en sus espacios y cargos directivos y de toma de decisiones. En ese sentido, se pretende reducir las brechas de género en los órganos colegiados y en el mercado laboral, promoviendo un entorno inclusivo y equitativo que respete y garantice los derechos de todas las personas.

Artículo 2º. Definiciones. Para los efectos de esta ley, entiéndase:

- a.) **Órganos colegiados:** Las juntas directivas o cualquier órgano colegiado de las sociedades comerciales; consejos de administración de propiedad horizontal; consejos directivos de instituciones de educación superior y colegios privados y estatales; las entidades que cumplen función pública o prestan servicios públicos, entre otros, de todos los sectores públicos, privados y mixtos.
- b.) **Cargos directivos:** Aquellos que tienen una posición de mayor jerarquía y representación dentro de la organización y ejecutan actividades, funciones o responsabilidades de toma de decisiones, administración y liderazgo. Este concepto incluye tanto los cargos principales como los suplentes.
- c.) **Paridad de Género:** En el acceso y ocupación de cargos en juntas directivas y órganos colegiados, se deberá atender la igualdad en la representación de hombres y mujeres, asegurando la participación equitativa de ambos géneros y erradicando toda forma de discriminación.
- d.) **Brechas de Género:** Diferencias en oportunidades, recursos y resultados entre géneros, que pueden manifestarse en salarios, representación, acceso a liderazgo y condiciones laborales.

Artículo 3º Paridad de género. Las organizaciones deberán garantizar que exista paridad de género en la conformación de listas para la elección de sus órganos colegiados, de las juntas directivas, consejos directivos, entre otros, así:

- a.) Para el primer año a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, un mínimo del 25% de los miembros de las listas para la elección de los órganos colegiados.
- b.) Para el segundo año de vigencia de la Ley, un mínimo del 35% de los miembros de las listas para la elección de los órganos colegiados.
- c.) Para el tercer año de vigencia de la Ley, un mínimo del 45% de los miembros de las listas para la elección de los órganos colegiados.
- d.) A partir del cuarto año de vigencia de la Ley, un mínimo del 50% de los miembros de las listas para la elección de los órganos colegiados.

Parágrafo 1. Las organizaciones de que trata el presente artículo contarán con un año, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, para modificar sus estatutos, y demás normas internas para la conformación de lo aquí dispuesto.

Parágrafo 2. Las reglas anteriores se deberán aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos vayan quedando vacantes.

Parágrafo 3. En caso de no existir mujeres candidatas que reúnan los requisitos establecidos para el cargo a ocupar, acorde a lo dispuesto en la presente ley, o exista ausencia de mujeres, se podrá proceder a designar un hombre que los cumpla en su lugar.

Parágrafo 4. En caso de órganos colegiados donde el proceso de conformación sea por designación, la integración de estos órganos colegiados, de las juntas directivas, consejos directivos, entre otros deberá tener en cuenta los criterios fijados en esta norma, siempre cuando sea un número plural de cargos para designar.

Parágrafo 5. La paridad a la que hace referencia la presente Ley será aplicada en un porcentaje equivalente al 50% en los casos en que el número de integrantes de los órganos colegiados sea par, en caso de que el número total de integrantes sea un número impar, el órgano colegiado podrá disponer dentro de sus estatutos o normas internas la aproximación decimal que corresponda.

Parágrafo 6. Dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Educación deberá reglamentar la implementación de este artículo, de modo que se armonice con el principio de autonomía universitaria.

Artículo 4°. Política Pública e incentivos. El Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal, en uso de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad, promoverán en el marco de sus competencias y capacidades presupuestales, planes, programas, proyectos y campañas para la implementación de lo dispuesto en esta ley y desarrollarán medidas orientadas a fomentar la efectiva participación de las mujeres en

todas las instancias, entidades y órganos públicos y privados; así mismo, brindarán capacitación para incentivar la paridad de género en los niveles directivos de los órganos colegiados en el sector público y privado.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de la Igualdad y la Equidad o quien desempeñe sus funciones, de manera articulada podrán determinar y reglamentar alivios o incentivos tributarios y no tributarios para incentivar o reconocer a las organizaciones que adopten de manera eficiente medidas de paridad de género.

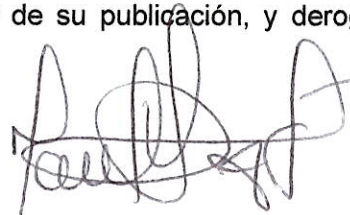
Parágrafo. El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de la Igualdad y la Equidad o quien desempeñe sus funciones, deberá incluir en el informe al Congreso de que trata el inciso 3 del artículo 208 de la Constitución Política los resultados y avances de la implementación de la presente ley y dar copia de este informe a la Comisión Legal de Equidad para la Mujer y las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República.

Artículo 5°. Los órganos de control públicos competentes deben implementar estrategias periódicas de prevención de la violencia, protocolos de información y orientación para las víctimas, así como protocolos para sancionar y rechazar la violencia contra las mujeres en los órganos colegiados y cargos directivos, a fin de hacer efectivo su derecho de participación y eliminar las brechas de género.

Artículo 6°. **Vigencia.** La presente ley rige a partir de su publicación, y deroga todas aquellas que le sean contrarias.



HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Ponente



MARTHA LISBETH ALFONSO
Representante a la Cámara
Ponente