

Bogotá, D.C. diciembre 16 de 2025.

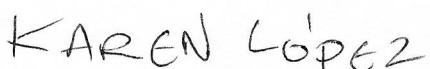
Honorable Representante:
CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES
Presidente
Comisión séptima de la Cámara de Representantes

Asunto: INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY No 342 DE 2025 CÁMARA "POR LA CUAL SE ESTABLECE LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS MADRES CABEZA DE FAMILIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES." (LEY MÁS POLÍTICAS PARA MAMÁ)


Respetado presidente:

De acuerdo a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, según lo dispuesto en la Constitución Política y la Ley 5ta de 1992, en especial el artículo 156, me permito rendir informe de ponencia positiva para **PRIMER DEBATE PROYECTO DE LEY No 342 DE 2025 CÁMARA "POR LA CUAL SE ESTABLECE LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS MADRES CABEZA DE FAMILIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" (LEY MÁS POLÍTICAS PARA MAMÁ)**

De los Honorables Representantes,


KAREN JULIANA LOPEZ SALAZAR
Representante a la Cámara
Coordinador Ponente


AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara
Departamento de Atlántico
PACTO HISTÓRICO
Ponente


GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca
Ponente

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY No 342 DE 2025 CÁMARA “POR LA CUAL SE ESTABLECE LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS MADRES CABEZA DE FAMILIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES” (LEY MÁS POLÍTICAS PARA MAMÁ)”.

1. Antecedentes y trámite de la iniciativa

La presente iniciativa legislativa fue radicada ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes del Congreso de la República el día 11 de septiembre de 2025, en cumplimiento de todos los requisitos constitucionales y legales, con la autoría de los congresistas: H.R. Carlos Arturo Vallejo Beltrán, H.R. Carlos Felipe Quintero Ovalle, H.R. Diógenes Quintero Amaya, H.R. Dolcey Oscar Torres Romero, H.R. Germán Rogelio Rozo Anís, H.R. Hernando González, H.R. Ingrid Marlen Sogamoso Alfonso, H.R. Jhon Fredi Valencia Caicedo, H.R. John Jairo González Agudelo, H.R. Juan Carlos Wills Ospina, H.R. Juan Manuel Cortés Dueñas, H.R. Julio Roberto Salazar Perdomo, H.R. Leider Alexandra Vásquez Ochoa, H.R. Luz Ayda Pastrana Loaiza, H.R. Marelen Castillo Torres, H.R. Martha Lisbeth Alfonso Jurado, H.R. Milene Jarava Díaz, H.R. Óscar Leonardo Villamizar Meneses, H.R. Wilder Iberson Escobar Ortiz, H.S. Ana Maria Castañeda Gómez, H.S. Carlos Alberto Benavides Mora, H.S. Carlos Julio González Villa, H.S. Edwing Fabián Díaz Plata, H.S. Jairo Alberto Castellanos Serrano, H.S. Oscar Mauricio Giraldo Hernández, y H.S. Sonia Shirley Bernal Sánchez

Este proyecto de ley fue publicado en la gaceta N° 1743 del 18 de septiembre de 2025 y posteriormente remitido a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, cuya Honorable Mesa Directiva, de conformidad con el artículo 150 de la Ley 5 de 1992, mediante oficio 3.7-733-25 del 14 de octubre de 2025, se designó a los suscritos representantes H.R. KAREN JULIANA LOPEZ SALAZAR, H.R. AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO y H.R. GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS como ponentes para la rendición del informe de ponencia para primer debate.

2. Objeto y finalidad del proyecto de Ley

El presente proyecto de Ley tiene como objeto establecer medidas especiales de protección y promoción de la igualdad material en favor de las madres cabeza de familia, garantizando sus derechos en el ámbito laboral, social, económico y familiar, y eliminando las barreras que enfrentan para el pleno ejercicio de sus oportunidades. Asimismo, busca desarrollar los mandatos constitucionales y convencionales de apoyo especial a la mujer cabeza de familia, mediante acciones afirmativas que corrijan situaciones de desigualdad de hecho.

Por otra parte, su finalidad esencial, es corregir las situaciones de desigualdad de hecho que afrontan estas mujeres mediante la implementación de acciones afirmativas, guiado por principios de igualdad material, protección reforzada e interés superior de los niños, es por

ello que el proyecto pretende ser una herramienta para garantizar la protección integral de este colectivo vulnerable, reconociendo su jefatura única o principal en el hogar, para asegurar su acceso a oportunidades y su desarrollo pleno en condiciones de equidad y superando la discriminación y la pobreza generalizada en este grupo social.

3. Contenido del Proyecto de Ley

El contenido del Proyecto de Ley que pretende lograr la igualdad material en favor de las madres cabeza de familia, propone los siguientes Títulos y capítulos que desarrollan el presente Proyecto de Ley:

- TÍTULO I - Disposiciones Generales
- TÍTULO II - Medidas de Protección Especial y Apoyo
 - Capítulo I – Protección laboral reforzada
 - Capítulo II – Incentivos económicos y tributarios
- TÍTULO III - Educación, cuidado y empleo público
- TÍTULO IV – Implementación Institucional, Seguimiento y Vigencia
- TÍTULO V – Seguimiento, indicadores y control

A partir del Título I, el Proyecto de Ley establece su objeto central, que no es más que la protección integral de las madres cabeza de familia mediante medidas especiales y acciones afirmativas que promuevan su igualdad material en los ámbitos laboral, social, económico y familiar. Para lograr esta finalidad, se introduce una definición precisa de Madre Cabeza de Familia, alineada con la Ley 82 de 1993, y se subraya la extensión simétrica de estas medidas a padres cabeza de familia en situaciones análogas, garantizando el principio de igualdad y corresponsabilidad.

Este Proyecto de Ley entonces se orienta por principios rectores que garantizan su enfoque, destacando la Protección reforzada como sujetos de especial protección constitucional, el Interés superior de los niños y el Enfoque diferencial de género para corregir las desventajas estructurales y superar la pobreza feminizada. Un elemento fundamental es la Corresponsabilidad del cuidado y la creación de oferta pública de cuidados.

El Título II - Medidas de Protección Especial y Apoyo del Proyecto de Ley establece el andamiaje instrumental para la protección integral de las madres cabeza de familia, con un fuerte énfasis en la esfera laboral y la focalización. En el Capítulo I, Protección laboral reforzada, se crea el Fuero de Protección a la Jefatura femenina, una garantía de estabilidad que declara la ineficacia del despido sin justa causa o sin la previa autorización de la Inspección de Trabajo, e incluye a estas madres en el "retén social" en procesos de reestructuración. El Título extiende protecciones específicas a colectivos vulnerables: regula un Régimen especial para la Fuerza Pública para conciliar las cargas de cuidado, brinda

Protección a la madre adolescente, con flexibilidad educativa y subsidios, y asegura la protección reforzada, el contacto familiar mínimo y ajustes razonables a las Madres privadas de la libertad. Para el ámbito laboral general, la Ley prohíbe la discriminación en la contratación y exige la promoción de la flexibilidad laboral.

Para asegurar la ejecución y el acceso efectivo a todos los beneficios, el Proyecto crea el Registro Único de Madres Cabeza de Familia (RUMCF), el mecanismo oficial de certificación que tendrá una vigencia de dos años. Esta certificación es crucial, ya que facilita la prioridad de acceso de esta población a una amplia gama de programas sociales y de generación de ingresos, incluyendo cupos preferentes en educación inicial y complementaria, beneficios en Vivienda de Interés Social (con un porcentaje mínimo reservado), ingreso prioritario a Transferencias monetarias, y líneas especiales de crédito educativo preferencial del ICETEX. El conjunto de medidas busca corregir la desigualdad de hecho al enfocarse en la estabilidad económica y la provisión de servicios de cuidado que alivien la carga única sobre las mujeres jefas de hogar.

Finalmente, la ley garantiza el Acceso prioritario a programas sociales y de generación de ingresos, incluyendo:

- Prioridad en cupos de Educación inicial, preescolar y Jornada Escolar Complementaria.
- Acceso preferente a servicios de Salud y Nutrición y exención de copagos.
- Puntaje adicional y cupo mínimo (no inferior al 15%) en Vivienda de interés social.
- Prioridad de ingreso en programas de Transferencias monetarias y subsidios.
- Líneas preferentes en Empleo, Emprendimiento y Tierras y Ruralidad.
- Creación de la Red Nacional de Cuidado (Manzanas del Cuidado).
- Línea preferente y condonable del ICETEX para Educación Superior (Art. 13).

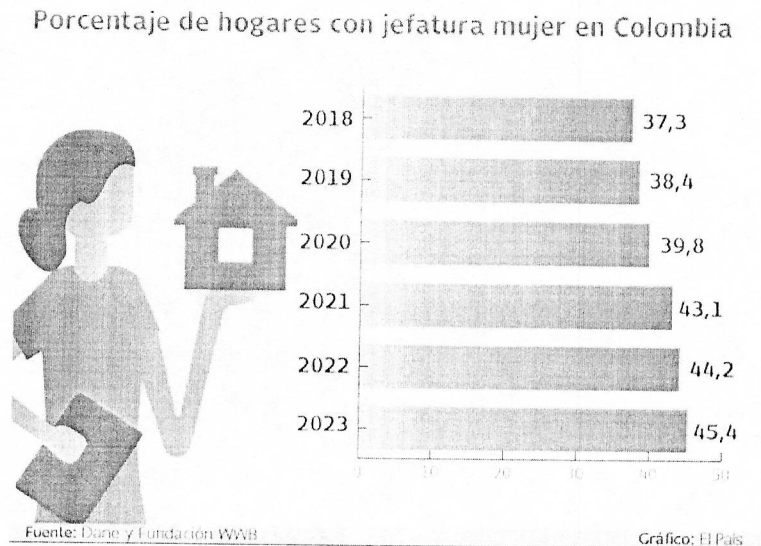
En conclusión, la Ley establece y desarrolla herramientas para la protección integral de las madres cabeza de familia.

4. Antecedentes

La protección a las madres cabeza de familia tiene un desarrollo normativo y jurisprudencial amplio en Colombia, en cumplimiento de los mandatos constitucionales de igualdad material (art. 13), protección especial a la mujer (art. 43) y la prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes (art. 44). No obstante, pese a la existencia de la Ley 82 de 1993, norma que introdujo un marco básico de apoyo a la mujer cabeza de familia, gran parte de sus mandatos no han sido plenamente desarrollados, actualizados ni articulados de manera efectiva con las políticas públicas de empleo, cuidado, protección social y acceso a bienes y servicios estatales. Esta situación ha generado brechas persistentes de pobreza,

informalidad, discriminación laboral y obstáculos para el ejercicio de los derechos económicos, educativos y familiares de este grupo poblacional.

Hoy esas brechas pueden cuantificarse en cifras que revelan la magnitud del desafío: según la más reciente encuesta del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para 2023 – 2024 cerca del 45,4 % de los hogares en Colombia están encabezados por una mujer, lo que representa aproximadamente 8,2 millones de familias.



En el contexto de desigualdad de género, resulta crítico considerar que “más mujeres son jefas de hogar” y que estas representan más de 8,2 millones de familias, según un reporte reciente de El País (2024) sustentado en cifras oficiales del DANE.

Adicionalmente, en 2024, el tamaño promedio de los hogares en Colombia fue de 2,86 personas, lo que representa una reducción frente al promedio de 3,10 en 2019, lo cual evidencia cambios estructurales en la conformación familiar. (El Colombiano, 2025). Así mismo, este informe indica que el 46,5 % de los hogares nacionales tienen jefatura femenina, porcentaje que asciende al 49 % en las principales ciudades del país.

En los hogares con jefatura femenina, el 68,8 % de las mujeres jefas no viven en pareja o cónyuge, un dato relevante que denota la alta proporción de hogares monoparentales liderados por mujeres. (El Colombiano, 2025)

Una evidencia de este fenómeno social, es que en las últimas dos décadas, el Congreso de la República ha tramitado diversas iniciativas orientadas a fortalecer la protección de las madres y padres cabeza de familia, lo que evidencia la necesidad social y política de actualizar y modernizar el régimen vigente. Sin embargo, varios de estos proyectos fueron archivados sin alcanzar aprobación definitiva, dejando vacíos normativos que el presente Proyecto de Ley busca subsanar.

Entre las iniciativas que guardan pertinencia frente al contenido del Proyecto de Ley 342 de 2025 Cámara, se destacan:

- Proyecto de Ley 047 de 2015 Senado

“Por la cual se crea un subsidio a favor de las madres o padres cabezas de familia que tengan a su cargo una persona o más en situación de discapacidad”.

Esta iniciativa pretendía establecer un subsidio económico directo para hogares con jefatura femenina o masculina a cargo de personas con discapacidad, focalizado principalmente en estratos 1 y 2. Aunque fue archivado, evidenció la necesidad de fortalecer la protección económica y la corresponsabilidad estatal frente a cargas de cuidado intensivo, tema que el actual proyecto retoma desde una perspectiva de integralidad y enfoque de derechos.

- Proyecto de Ley 240 de 2020 Cámara

“Por medio del cual se dictan disposiciones para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar (flexibilización del horario laboral)”.

Este proyecto buscaba introducir medidas de flexibilidad laboral para facilitar la compatibilidad entre el empleo y las responsabilidades de cuidado, especialmente para madres y padres cabeza de familia. Pese a su archivamiento, sus objetivos resultan esenciales para la igualdad material en el trabajo y son retomados en el presente proyecto mediante figuras como el fuero de jefatura femenina, la flexibilización horaria, los ajustes razonables de trabajo y el banco de tiempo solidario.

- Proyecto de Ley 270 de 2020 Senado

“Por medio de la cual se establecen medidas de apoyo y orientación integral a la mujer durante el embarazo y puerperio”.

Conocido como la iniciativa de “refugios seguros”, este proyecto incluía medidas de protección integral para mujeres en condiciones de vulnerabilidad, muchas de ellas madres cabeza de familia. Si bien su enfoque estaba centrado en el embarazo y el posparto, incorporaba elementos de acompañamiento psicosocial y prevención del abandono que hoy se articulan con el enfoque diferencial del Proyecto de Ley 342 de 2025, especialmente en lo relativo a madres adolescentes y madres privadas de la libertad.

- Proyectos de Ley 094 de 2012 Cámara y 273 de 2013 Senado

Ambas iniciativas proponían flexibilización laboral para servidores públicos con responsabilidades familiares, especialmente padres y madres cabeza de familia. Estos proyectos identificaron barreras estructurales dentro del empleo público, tales como horarios rígidos, falta de licencias de cuidado y limitaciones en la carrera administrativa. Dichos aspectos reaparecen en el actual proyecto, que no solo incorpora medidas de flexibilidad laboral, sino también criterios diferenciales de acceso al empleo público y garantías mínimas para la conciliación en la Fuerza Pública.

El archivo de estas iniciativas no significó una disminución de la importancia del tema; por el contrario, ha puesto de manifiesto la urgencia de consolidar un marco normativo integral,

actualizado y articulado intersectorialmente, que responda a las realidades sociales, económicas y de cuidado de las madres cabeza de familia en Colombia.

El Proyecto de Ley 342 de 2025 se inscribe en esta trayectoria, recogiendo y perfeccionando los elementos plasmados en estas iniciativas truncadas, incorporando además los avances en jurisprudencia constitucional, en especial las líneas que elevan a la mujer cabeza de familia como sujeto de especial protección constitucional, reconocen su estabilidad laboral reforzada, y ordenan al Estado adoptar medidas afirmativas que garanticen la igualdad material y la protección de sus hijos menores o dependientes.

En consecuencia, los antecedentes legislativos dan cuenta de un consenso institucional respecto de la necesidad de fortalecer las garantías económicas, sociales y laborales de las madres cabeza de familia, así como la urgencia de articular la política pública de cuidados y de cerrar las brechas de desigualdad que afectan a esta población. El presente Proyecto de Ley se constituye así en la respuesta legislativa más completa, sistemática y actualizada frente a esta demanda social históricamente insatisfecha.

5. Constitucionalidad y conveniencia

Desde la perspectiva constitucional, el proyecto de ley se encuentra plenamente alineado con los postulados y mandatos superiores que rigen el Estado Social de Derecho. En primer lugar, desarrolla el deber de protección reforzada a favor de la mujer, en especial de aquella que asume la jefatura del hogar, conforme a lo dispuesto en el artículo 43 de la Constitución Política; el cual impone al Estado la obligación de adoptar medidas especiales para garantizar su igualdad real y efectiva.

De igual forma, el proyecto materializa el principio de igualdad en su dimensión sustancial, previsto en el artículo 13 superior, que faculta al legislador para implementar acciones afirmativas orientadas a corregir desigualdades históricas y estructurales que afectan a determinados grupos poblacionales. En este sentido, las medidas propuestas no solo son compatibles con el orden constitucional, sino que constituyen una respuesta legítima y necesaria frente a las brechas sociales y económicas que impactan de manera desproporcionada a las mujeres cabeza de familia.

Asimismo, la iniciativa armoniza con el principio de prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, consagrado en el artículo 44 de la Carta Política, en la medida en que las acciones previstas buscan garantizar mejores condiciones de vida, cuidado, nutrición, salud y acceso a la educación para los menores que dependen de hogares con jefatura femenina.

Finalmente, el proyecto se inscribe en el deber estatal de priorizar el gasto social y la atención preferente de los sectores más vulnerables, principio estructural del Estado Social de Derecho, orientado a la reducción de la pobreza, la exclusión y la desigualdad.

La Corte Constitucional, de manera reiterada, ha avalado la constitucionalidad de medidas diferenciadas y protecciones reforzadas en favor de mujeres, madres cabeza de familia, víctimas del conflicto armado y personas en situación de pobreza, siempre que dichas

medidas cuenten con una justificación objetiva y razonable, sean proporcionales y tengan como finalidad superar condiciones de discriminación estructural. El proyecto satisface estos criterios al sustentarse en un diagnóstico claro sobre la feminización de la pobreza y las barreras que enfrentan las mujeres cuidadoras; al proponer instrumentos focalizados y razonables; y al prever una implementación gradual acompañada de mecanismos de seguimiento, evaluación periódica e informes al Congreso de la República.

Desde el punto de vista de la conveniencia, la denominada “Ley Más Políticas para Mamá” representa una intervención estratégica con impactos sociales y económicos de mediano y largo plazo. La iniciativa contribuye a interrumpir la reproducción intergeneracional de la pobreza en hogares liderados por mujeres, al tiempo que mejora de manera integral las condiciones de salud, nutrición, educación y cuidado de niños y niñas.

Adicionalmente, el proyecto fortalece la inserción laboral formal, promueve la generación de ingresos y consolida la autonomía económica de las mujeres, reduciendo su dependencia y vulnerabilidad. Igualmente, impulsa una política pública de cuidado basada en la corresponsabilidad entre el Estado, la sociedad y la familia, reconociendo el valor social y económico del trabajo de cuidado históricamente invisibilizado.

En conjunto, estas medidas se traducen en mejoras sustanciales en los indicadores de bienestar, cohesión social y productividad, con efectos positivos sobre la salud pública, el sistema educativo y el mercado laboral, lo que refuerza la pertinencia y necesidad de la iniciativa legislativa.

6. Impacto Fiscal

El artículo 7° de la Ley 819 de 2003 prevé que la exposición de motivos de los proyectos de ley que ordenen gasto u otorguen beneficios tributarios deberán contener un análisis de impacto fiscal que debe ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Asimismo, consagra que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público debe rendir concepto en el que estudie el impacto fiscal de la iniciativa.

Sobre el análisis de impacto fiscal, el mismo puede realizarse durante el trámite legislativo de la iniciativa y el concepto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público puede allegarse en cualquier momento.

Por último, es importante señalar que el concepto que eventualmente emita el Ejecutivo “no obliga a las células legislativas a acoger su posición, sin embargo, sí genera una obligación en cabeza del Congreso de valorarlo y analizarlo”. Es por esto que una eventual oposición gubernamental al proyecto por razones fiscales no significa que el mismo necesariamente deba ser archivado por tales motivos.

7. Marco Jurídico

El proyecto se encuentra ampliamente respaldado por la Constitución Política, en especial por:

- Artículo 1: Colombia como Estado Social de Derecho fundado en la dignidad humana y la solidaridad.
- Artículo 2: Deber de las autoridades de proteger especialmente a las personas en condición de vulnerabilidad.
- Artículo 5: Protección de la familia como institución básica de la sociedad.
- Artículo 13: Igualdad material y facultad para adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados.
- Artículo 42: Protección de la familia y deber de apoyo estatal.
- Artículo 43: Reconocimiento expreso de la protección especial a la mujer cabeza de familia.
- Artículo 44: Prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Artículo 93: Bloque de constitucionalidad y tratados internacionales de derechos humanos.

En materia legal, el proyecto actualiza y desarrolla normas como la Ley 82 de 1993 (mujer cabeza de familia), la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), las leyes de igualdad salarial y no discriminación, y disposiciones sobre violencia económica, trabajo adolescente, acceso a programas de protección y reparación, entre otras.

En el plano internacional, armoniza con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos del Niño, las recomendaciones de la OIT en materia de conciliación entre vida laboral y familiar, y los compromisos derivados de la Agenda 2030 (ODS 1, 5, 8, 10).

8. Conflicto de interés

De conformidad con lo establecido en el artículo 3 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 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”*, y de acuerdo con el artículo 182 de la Constitución política, en el cual se establece que *“Los congresistas deberán poner en conocimiento de la respectiva Cámara las situaciones de carácter moral o económico que los inhiban para participar en el trámite de los asuntos sometidos a su consideración”*. En este acápite planteamos que frente a los posibles impedimentos que se pudieren presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función legislativa, se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.
2. Que un beneficio particular es 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.
3. Que un beneficio actual es aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión
 4. Que un beneficio directo es 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.

En consecuencia, de encontrar sospecha sobre un posible conflicto de intereses será necesario acudir al artículo 286 de la Ley 5 de 1992 modificado por el artículo 1 de la ley 2003 de 2019 en el cual se establece Régimen de conflicto de interés de los congresistas.

Sin embargo, consideramos que en la discusión y aprobación no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés, dado que se otorgan beneficios de carácter general. Al respecto el Consejo de Estado en la Sentencia del 5 de agosto de 2003 ha insistido en que el conflicto de intereses ocurre cuando el beneficio obtenido por el congresista con la aprobación del proyecto de ley no pueda ser catalogado como general, sino de carácter "particular, directo e inmediato". De manera que, el interés del congresista también puede coincidir y fusionarse con los intereses de los electores, y el presente proyecto es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual.

Se insiste en que la decisión es meramente personal en cuanto a la consideración de hallarse inmerso en un conflicto de interés, por lo cual dejamos a criterio de los Honorables Representantes basado en la normatividad existente y a juicio de una sana lógica.

9. Proposición

Con fundamento en las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva y solicitamos a los Honorables Representantes que integran la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes dar primer debate al Proyecto de Ley número 342 de 2025 Cámara "POR LA CUAL SE ESTABLECE LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS MADRES CABEZA DE FAMILIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

Cordialmente,



KAREN JULIANA LOPEZ SALAZAR
Representante a la Cámara
Coordinador Ponente



AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara
Departamento de Atlántico
PACTO HISTÓRICO
Ponente



GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca
Ponente

10. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTO DE LEY No 342 DE 2025

"POR LA CUAL SE ESTABLECE LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS MADRES CABEZA DE FAMILIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES". (LEY MÁS POLÍTICAS PARA MAMÁ)

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

TÍTULO I – Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto es la promoción de la igualdad material en favor de las madres cabeza de familia, garantizando sus derechos en el ámbito laboral, social, económico y familiar, y eliminando las barreras que enfrentan para el pleno ejercicio de sus oportunidades. Asimismo, busca desarrollar los mandatos constitucionales y

convencionales de apoyo especial a la mujer cabeza de familia, mediante acciones afirmativas que corrijan situaciones de desigualdad de hecho.

Artículo 2. Definiciones. Para los efectos de esta ley se adopta la siguiente definición de madre cabeza de familia, en concordancia con el artículo 2° de la Ley 82 de 1993 y la jurisprudencia constitucional:

A) Madre cabeza de familia: Mujer que, sin importar su estado civil, asume la jefatura única o principal de su núcleo familiar y tiene bajo su responsabilidad permanente la crianza, cuidado y sustento económico de uno o más hijos menores de edad, o de personas incapacitadas para trabajar (por razón de discapacidad, tercera edad u otra condición de dependencia), ya sea por la ausencia, incapacidad física o moral, o la insuficiencia de apoyo por parte del otro progenitor o miembros de la familia. Se considera también madre cabeza de familia aquella mujer responsable única de hijos en situación de discapacidad o con enfermedades de alto costo, independientemente de su edad. Para acreditar esta condición se deberá cumplir el procedimiento de certificación establecido en esta ley. Incluye a adolescentes madres (12–17 años) con hijo(s) a cargo, bajo acompañamiento del Sistema Nacional de Bienestar Familiar para efectos de acceso a beneficios y representación cuando se requiera asistencia legal o administrativa.

B) Extensión simétrica: Las medidas favorables se extienden a padres cabeza de familia en condiciones análogas. (Revisar significado)

Parágrafo primero. Las disposiciones de esta ley, en cuanto sean favorables, se harán extensivas a los padres cabeza de familia que se encuentren en situaciones análogas de asumir en solitario la jefatura del hogar con hijos menores o dependientes a cargo, en atención al principio de igualdad y corresponsabilidad parental. En todo caso, la denominación madre cabeza de familia usada en esta ley comprenderá únicamente a las mujeres con vínculo de consanguinidad en línea recta o colateral hasta segundo grado (madres, abuelas, hermanas), que tengan a su cargo exclusivo la custodia y sostenimiento de menores o dependientes.

Parágrafo segundo. La interpretación y aplicación de esta ley incorporará enfoques territoriales, étnico, de discapacidad, ruralidad, edad, víctimas del conflicto, migración y priorizando a quienes enfrentan múltiples barreras.

Artículo 3. Principios rectores. La interpretación y aplicación de esta ley se regirá por los siguientes principios:

a) **Igualdad material y no discriminación:** El Estado adoptará acciones afirmativas en favor de las madres cabeza de familia para lograr la igualdad real de oportunidades respecto de los demás ciudadanos (Art. 13 C.P.). Queda prohibida toda forma de discriminación por motivo de la condición de madre cabeza de hogar en el empleo, la educación, la prestación de servicios de salud, crédito u otros ámbitos.

b) **Protección reforzada:** Las madres cabeza de familia se consideran sujetos de especial protección constitucional (Art. 43 C.P.), por lo que las autoridades deberán brindarles un trato

preferente en la formulación y ejecución de políticas públicas, garantizando la prevalencia de los derechos de sus hijos menores (Art. 44 C.P.).

c) Interés superior de los niños: Cualquier medida adoptada en desarrollo de esta ley tendrá como consideración primordial el bienestar de los niños, niñas y adolescentes a cargo de la madre cabeza de familia, asegurando su derecho a un nivel de vida adecuado, educación, salud y protección integral.

d) Solidaridad y corresponsabilidad social: Se reconoce que la responsabilidad de la crianza y el cuidado de los hijos no recae exclusivamente en la madre, sino que debe ser compartida por el padre, por la familia, la sociedad y el Estado. En consecuencia, las instituciones públicas y los empleadores deben generar condiciones que faciliten a las madres cabeza de familia compatibilizar sus responsabilidades familiares con la vida laboral y comunitaria.

e) Enfoque diferencial de género: Las medidas de esta ley se orientan a corregir las desventajas históricas y estructurales que afrontan las mujeres en situación de jefatura de hogar. No se considerarán privilegios indebidos, sino instrumentos legítimos para superar la discriminación y la pobreza feminizada, conforme a las facultades otorgadas por la Constitución y los tratados internacionales.

f) Integralidad y transversalidad: La protección a las madres cabeza de familia abarca dimensiones múltiples (laboral, social, económica, cultural). Las políticas y acciones derivadas de esta ley deberán articularse entre sí y con otras normas vigentes (como las leyes de violencia económica, primera infancia, entre otras), garantizando una atención integral de sus necesidades.

g) Participación y autonomía: El diseño, implementación y evaluación de las medidas establecidas contará con la participación activa de las propias madres cabeza de familia, a través de sus organizaciones, mesas de trabajo o mecanismos de consulta. Se buscará fortalecer la autonomía personal y económica de estas mujeres, evitando enfoques asistencialistas.

h) Corresponsabilidad del cuidado y creación de oferta pública de cuidados.

i) Armonización Nación–territorio con estándares mínimos.

j) No regresividad en protección social.

TÍTULO II – Medidas de Protección Especial y Apoyo

Capítulo I – Protección laboral reforzada

Artículo 4. Fuero de Protección a la Jefatura femenina: En desarrollo del derecho fundamental al trabajo y la especial protección a la maternidad, establécese la siguiente garantía de estabilidad laboral reforzada: ninguna madre cabeza de familia podrá ser despedida, ni su contrato terminado unilateralmente, sin una justa causa debidamente comprobada conforme a la ley.

Créase el Fuero de Protección a la Jefatura femenina para madres cabeza de familia (y padres en condición análoga). Ninguna trabajadora amparada podrá ser despedida ni su contrato terminado sin justa causa y sin autorización previa de la Inspección de Trabajo o autoridad competente, so pena de ineficacia, reintegro y pago de salarios y

prestaciones dejados de percibir, o indemnización mínima de 180 días si la trabajadora opta por ello.

Parágrafo primero. Cuando medie una causa legal para la terminación del vínculo laboral (v.gr. Las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o el régimen disciplinario aplicable), el empleador deberá notificar previamente su intención de despido al Inspector de Trabajo o autoridad competente, acreditando la causal objetiva. La autoridad laboral evaluará de manera sumaria si la terminación puede colocar en riesgo los derechos fundamentales de los menores o dependientes a cargo de la trabajadora. En caso de encontrar indicios de vulnerabilidad grave, podrá proponer alternativas al despido (como reubicación, ajustes de horario, licencias) o disponer garantías para mitigar el impacto (por ejemplo, extensión de beneficios). Este procedimiento no exige al empleador de obtener autorización previa de despido cuando así lo exija la ley por otras protecciones especiales concurrentes (fuero de maternidad, fuero sindical, etc.).

Parágrafo segundo. En procesos de reestructuración administrativa, supresión de cargos o despidos masivos, las madres cabeza de familia sin otra alternativa económica deberán ser incluidas dentro del llamado “retén social”, teniendo prioridad para ser trasladadas o conservadas en sus empleos sobre otros trabajadores, de acuerdo con los lineamientos que expida el Ministerio de Trabajo. Esta medida se inspira en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 (retén social para servidores en reestructuración) y busca evitar que decisiones administrativas de reducción de personal agraven la situación de hogares vulnerables.

Parágrafo tercero. Este fuero coexiste con otros fueros (maternidad, sindical) sin acumulación de autorizaciones.

Artículo 5. Régimen especial – Fuerza Pública. En la fuerza Pública la protección se ejercerá conforme a sus estatutos de carrera y disciplina. En retiros, traslados, llamamientos a calificar servicios o cambios de destino, la autoridad deberá:

- a) Valorar el interés superior de los hijos y la condición de jefatura femenina
- b) Priorizar reubicación geográfica compatible con las cargas de cuidado, salvo razones de seguridad nacional o necesidad del servicio debidamente motivadas;
- c) Activar rutas de bienestar (vivienda militar/policial, apoyo psicosocial y escolar) y preferencia en cupos de vivienda institucional;
- d) Garantizar debido proceso y decisión motivada que pese el estándar de protección reforzada.
- e) Las madres cabeza de familia no podrán ser discriminadas en los procesos de ascenso, formación o capacitación dentro de la carrera militar. En caso de incompatibilidad de horarios por sus cargas de cuidado, la institución deberá ofrecer mecanismos de reprogramación o equivalencias que garanticen igualdad de oportunidades.

Parágrafo primero: Se garantizarán medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar, incluyendo:

- a) Ajustes de turnos de guardia y servicio.
- b) Horarios flexibles para madres con hijos menores de 12 años o en situación de discapacidad.

- c) Licencias remuneradas adicionales para el cuidado de hijos en situaciones críticas de salud.
- d) Reprogramación de cursos o entrenamientos en caso de fuerza mayor derivada de cargas de cuidado.
- e) No ser penalizadas en su carrera por situaciones derivadas de la crianza femenina.
- f) Protección en situaciones de desplazamiento o conflicto. Las madres cabeza de familia que resulten afectadas por desplazamiento, amenazas o hechos victimizantes relacionados con el conflicto armado recibirán atención prioritaria en programas de reparación integral y de protección especial del Estado.

Parágrafo segundo. El Ministerio de Defensa Nacional y la Dirección General de la Policía Nacional deberán implementar:

- a) Programas de acompañamiento económico y social para madres cabeza de familia, incluyendo acceso preferente a subsidios de vivienda institucional y becas educativas para sus hijos.
- b) Mecanismos internos de denuncia y seguimiento de actos de discriminación, represalia o acoso laboral relacionados con su condición, garantizando confidencialidad y protección contra represalias.
- c) Estrategias de formación virtual o semipresencial en los cursos de ascenso, actualización y capacitación, con reconocimiento equivalente, cuando las cargas de cuidado impidan la presencialidad.
- d) Prioridad en el acceso a programas de salud mental, apoyo psicosocial y acompañamiento escolar para los hijos menores o dependientes de las madres cabeza de familia.

Artículo 6. Protección a la madre adolescente. Para adolescentes madres trabajadoras se aplicarán:

- i) Prohibición de jornadas y labores peligrosas,
 - ii) Autorización laboral conforme al régimen especial de trabajo adolescente,
 - iii) Acompañamiento del ICBF/Defensoría de Familia y asistencia jurídica gratuita,
 - iv) Prioridad en cuidado infantil y transferencias.
 - v) Transferencias económicas y apoyos: acceso preferente a subsidios, auxilios y becas para evitar deserción escolar y apoyar la crianza.
 - vii) Flexibilidad educativa: modelos de estudio adaptados y educación para el trabajo compatibles con la maternidad.
 - viii) Prohibición de discriminación: garantía de no exclusión laboral o escolar, aplicando el interés superior del menor y de la madre adolescente.
- (Qué otras medidas para madres cabezas menos)

Parágrafo primero. Ninguna disposición podrá interpretarse en detrimento de su protección integral.

Parágrafo Segundo. Las entidades competentes garantizarán a las madres adolescentes:

- a) Atención integral en salud, incluyendo salud sexual y reproductiva, nutrición materno-infantil y apoyo psicosocial.

- b) Acceso preferente y gratuito a servicios educativos flexibles, tutorías y programas de formación para el trabajo, así como exoneración de costos académicos en instituciones públicas.
- c) Prioridad en programas de empleo juvenil, emprendimiento y crédito blando con acompañamiento técnico.
- d) Acceso gratuito a servicios de defensoría de familia y asesoría jurídica para el reconocimiento de paternidad, alimentos y custodia.
- e) Inclusión prioritaria en programas de cuidado infantil comunitario y transferencias sociales.
- f) Medidas de prevención de discriminación en entornos escolares y laborales, con campañas de sensibilización.

Artículo 7. Madres cabeza de familia privadas de la libertad

Protección reforzada y vínculo familiar. Las autoridades penitenciarias garantizarán la protección integral de las madres cabeza de familia privadas de la libertad y de sus hijas e hijos, con prevalencia del interés superior del niño.

1. Ruta inmediata (72 horas). La autoridad identificará la condición de madre cabeza de familia, dará aviso al ICBF/Defensor de Familia y acordará un plan mínimo de contacto (visitas y comunicaciones).
2. Mínimo contacto. Se asegurará visitas periódicas y comunicaciones sin costo cuando existan barreras; se priorizará traslado o permanencia en establecimiento cercano al domicilio de las hijas e hijos, salvo razones motivadas de seguridad u orden interno.
3. Representación y cuidado. La madre podrá designar (con acompañamiento de la Defensoría de Familia) una persona para la representación legal/cuidado de sus hijas e hijos cuando el otro progenitor esté ausente o no sea idóneo; la Defensoría homologará y, de ser necesario, el juez de familia decidirá. La autoridad facilitará trámites (autenticaciones, audiencias virtuales).
4. No discriminación y ajustes. Se prohíbe toda discriminación por maternidad en acceso a estudio, trabajo y programas; se adoptarán ajustes razonables de horarios y medidas de salud (embarazo, posparto, lactancia). Tendrán prioridad en cupos de cuidado infantil y apoyos sociales.

Parágrafo primero. Compatibilidad. Lo aquí previsto se aplicará en armonía con la Constitución y la Ley 1098 de 2006; en caso de duda prevalece el interés superior del niño.

Parágrafo segundo. Ámbito subjetivo. Para efectos de esta ley, "madre cabeza de familia" comprende exclusivamente a mujeres con vínculo de consanguinidad en línea recta o colateral hasta segundo grado (madres, abuelas, hermanas) que tengan a su cargo exclusivo la custodia y sostenimiento de menores o dependientes.

Artículo 8. Prohibición de discriminación en la contratación y condiciones de trabajo.

Queda prohibido a cualquier empleador, público o privado, realizar prácticas discriminatorias contra mujeres por el hecho de ser madres cabeza de familia o tener responsabilidades familiares a su cargo. En particular, constituirá discriminación prohibida:

- a) Negarse a contratar o vincular a una mujer, o no renovarle un contrato temporal, invocando como motivo su condición de madre soltera, su estado civil, el número de hijos o las cargas de cuidado que soporta.
- b) Indagar, en entrevistas o formularios de selección de personal, sobre aspectos de la vida familiar de la candidata que no resulten pertinentes para el desempeño del cargo (número de hijos, situación conyugal, redes de apoyo, etc.), o exigir pruebas de embarazo rutinarias, salvo en los casos autorizados por las normas de salud ocupacional.
- c) Establecer diferencias salariales, negar ascensos o capacitación, o modificar arbitrariamente las condiciones laborales de una trabajadora por razón de sus responsabilidades familiares.
- d) Imponer horarios, turnos extra o traslados que hagan imposible la conciliación básica entre la jornada laboral y el cuidado de los hijos menores, cuando existan alternativas razonables de ajuste. En tal sentido, las madres cabeza de familia tendrán derecho preferente para acceder a modalidades de trabajo flexible, teletrabajo o jornada especial, siempre que la naturaleza del cargo lo permita y sin desmedro de la productividad.
- e) Incluye agravante cuando la discriminación recaiga en jefatura femenina.

Las conductas antes descritas darán lugar a sanciones conforme a la legislación vigente (Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1496 de 2011 de igualdad salarial, etc.), incluyendo multas administrativas por parte de la inspección laboral. Las víctimas de discriminación podrán acudir a la jurisdicción ordinaria laboral en demanda de la respectiva indemnización por daño material y moral, sin perjuicio de las acciones constitucionales de tutela cuando se vulneren derechos fundamentales.

Artículo 9. Flexibilidad laboral y adaptación de puestos de trabajo. Los empleadores, en concertación con los trabajadores, deberán promover condiciones que faciliten a las madres cabeza de familia el cumplimiento de sus responsabilidades de cuidado sin menoscabo de su desempeño laboral. Para tal efecto, y de acuerdo con la regulación que expida el Ministerio de Trabajo, se adoptarán medidas como: horarios escalonados, bancos de tiempo, permisos por calamidad doméstica debidamente remunerados, posibilidad de teletrabajo o trabajo remoto cuando la naturaleza de la función lo permita, instalaciones de apoyo (salas de lactancia, guarderías empresariales o convenios con guarderías cercanas), y cualquier otro ajuste razonable. Estas medidas se ajustarán a los principios de necesidad y proporcionalidad, considerando el tamaño de la empresa y la naturaleza de la actividad económica, buscando siempre el justo equilibrio entre la productividad y el bienestar del trabajador. Ninguna trabajadora podrá ser sancionada o despedida por solicitar adaptaciones razonables relacionadas con sus deberes de cuidado.

Parágrafo primero. Empresas con más de 50 trabajadores deberán contar con protocolo de flexibilidad (horarios, teletrabajo, banco de tiempo, permisos de cuidado). La solicitud no podrá originar sanción ni afectar evaluaciones de desempeño.

Parágrafo segundo. “La empresa podrá implementar un Banco de Tiempo Solidario que permita a los trabajadores donar voluntariamente días extralegales de descanso (beneficios convencionales o contractuales adicionales a las vacaciones legales) o descansos compensatorios, con el fin de apoyar a madres cabeza de familia y personas con

responsabilidades de cuidado. En ningún caso la donación podrá afectar el mínimo legal de vacaciones ni se entenderá como renuncia a los beneficios mínimos del trabajo (art. 53 C.P.). La donación se registrará por criterios de necesidad, proporcionalidad, voluntariedad, confidencialidad y no represalia, con topes máximos por año y aprobación del empleador para garantizar la continuidad del servicio, conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo.”

Artículo 10. Registro y certificación de madre cabeza de familia. Créase el Registro Único de Madres Cabeza de Familia (RUMCF), Departamento de Prosperidad Social o la entidad que haga sus veces, con el apoyo técnico del Departamento Nacional de Planeación y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Este registro tendrá como finalidad identificar y certificar a las beneficiarias de las medidas de protección especial establecidas en esta ley, facilitando su acceso a los programas sociales y evitando la duplicidad de esfuerzos.

Procedimiento: La mujer que desee obtener la certificación deberá presentar una solicitud ante la alcaldía municipal o distrital de su residencia, o a través de la plataforma virtual dispuesta por el DPS o la entidad que haga sus veces, acreditando mediante declaración juramentada y documentos básicos su condición de madre cabeza de familia conforme a la definición del artículo 2. La autoridad local, con apoyo de las Comisarías de Familia o Personerías, verificará la información en un plazo no mayor a 30 días e inscribirá a la solicitante en el Registro si cumple los criterios. En caso de dudas o disputas (por ejemplo, sobre la ausencia de apoyo del otro progenitor), podrá requerirse la intervención de un defensor de familia o juez de familia para dirimir la situación de manera expedita.

La inscripción en el RUMCF y la correspondiente certificación de madre cabeza de familia tendrán una vigencia de 2 años renovables; interoperabilidad con Registro Social de Hogares/Sisbén. Trámite gratuito y digital. Dicha certificación servirá como medio de prueba suficiente para acceder a los beneficios previstos en esta ley y en otras disposiciones que hagan referencia a la mujer cabeza de familia (por ejemplo, beneficios en procesos de vivienda, educación, etc.). Ninguna autoridad u organización podrá exigir más requisitos o certificados adicionales a las madres debidamente registradas, so pena de incurrir en violación a esta ley.

Parágrafo. La información del RUMCF estará sujeta a reserva y protección de datos personales. Solo se utilizará para fines estadísticos, de formulación de políticas y para verificar la asignación de beneficios, en coordinación con los sistemas de información de programas sociales (Sisben, Registro Social de Hogares, etc.). El DANE incluirá en sus encuestas nacionales indicadores específicos sobre jefatura femenina del hogar, a fin de medir avances en las condiciones de vida de esta población.

Artículo 11. Acceso prioritario a programas sociales y de generación de ingresos. El Gobierno Nacional, a través de sus distintas entidades y en coordinación con las autoridades territoriales, garantizará que las madres cabeza de familia debidamente certificadas tengan prioridad de acceso en los siguientes programas y servicios, entre otros:

1. **Educación inicial y preescolar:** Los hijos e hijas de madres cabeza de familia tendrán prioridad en la asignación de cupos de atención integral en los programas de primera infancia (como el ICBF y el programa “De Cero a Siempre”), guarderías públicas o con subsidio estatal, y en los niveles de preescolar. Así mismo, en el programa de alimentación escolar (PAE) y transporte escolar para hijos de jefatura femenina y todo programa relacionado que sea creado por el estado. En desarrollo de esto, el Ministerio de Educación Nacional establecerá un porcentaje mínimo de cupos reservados para niños de hogares femeninas en instituciones educativas oficiales de alta demanda, así como la gratuidad en matrículas y servicios educativos complementarios para dichos menores, de conformidad con la focalización socioeconómica.
2. **Jornada Escolar Complementaria y cuidado extendido:** Las instituciones educativas oficiales, en alianza con cajas de compensación familiar u otras entidades, implementarán modalidades de jornada escolar complementaria o actividades extracurriculares de cuidado infantil (por ejemplo, escuelas de deportes, artes, deberes dirigidos) en horarios extendidos, de modo que los niños y niñas bajo cuidado de madres trabajadoras puedan permanecer en entornos formativos supervisados mientras sus madres culminan la jornada laboral. Este servicio será gratuito o subsidiado para estratos 1, 2 y 3, priorizando a las familias femeninas.
3. **Salud y nutrición:** Las madres cabeza de familia y sus hijos tendrán acceso preferente a programas de salud pública, incluyendo: afiliación inmediata al régimen subsidiado de salud si carecen de otro aseguramiento, exención de cobros de cuotas moderadoras y copagos en el sistema de salud para servicios materno-infantiles y preventivos, prioridad en la asignación de citas de medicina general, pediatría y controles de crecimiento y desarrollo, así como en programas de vacunación. De igual forma, serán población prioritaria en los programas de seguridad alimentaria y nutricional (como canastas básicas, bonos alimentarios, comedores comunitarios), en particular aquellas clasificadas en situación de pobreza extrema o vulnerabilidad alimentaria.
4. **Vivienda de interés social:** En los proyectos de vivienda de interés social o prioritaria que cuenten con financiamiento o subsidio estatal, se asignará un puntaje adicional o cupo reservado a los hogares conformados por madres cabeza de familia. El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio reglamentará un porcentaje mínimo (no inferior al 15%) de las viviendas de interés social para ser asignadas a este grupo poblacional, siempre que cumplan las condiciones de acceso al subsidio de vivienda. De igual forma, en los procesos de titulación de predios fiscales ocupados por población vulnerable, las madres jefas de hogar tendrán prelación para la adjudicación en propiedad de dichos inmuebles, conforme a la normativa vigente. Así mismo, se implementarán Líneas de crédito preferencial (tasa subsidiada) y garantía estatal para cuota inicial; posibilidad de ahorro programado con bono de cofinanciación.
5. **Reportes negativos ante centrales de riesgo:** En caso de existir reporte negativo en las centrales de riesgo, no podrán basarse en esta información para adoptar decisiones frente a solicitudes de crédito. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 17 de la Ley 546 de 1999.
6. **Transferencias monetarias y subsidios condicionados:** En programas de transferencias como Familias en Acción, Ingreso Solidario, Renta Ciudadana u otros

que los sustituyan, se deberá otorgar cobertura prioritaria a las madres cabeza de familia en situación de pobreza, garantizando su ingreso al programa sin lista de espera en caso de cumplir los criterios socioeconómicos. En todo caso, dentro de la metodología de puntaje o focalización que se utilice (Sisben u otro), la variable de jefatura femenina del hogar con hijos a cargo se considerará como factor de vulnerabilidad que incremente la puntuación. Igual prioridad se aplicará para el acceso a subsidios de servicios públicos domiciliarios, subsidios de desempleo a través de las Cajas de Compensación, y demás ayudas estatales dirigidas a población vulnerable. Además, tendrán prioridad de ingreso (sin lista de espera si cumple focalización).

7. **Programas de empleo y emprendimiento:** Los servicios públicos de empleo, el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) y demás agencias de colocación de empleo adoptarán mecanismos preferenciales para la atención de mujeres cabeza de familia buscadoras de trabajo. Esto incluirá orientación laboral personalizada, inclusión en bolsas de empleo y promoción activa ante empleadores. En los programas de formación para el trabajo del SENA (cursos técnicos, tecnológicos, certificación de habilidades) se reservará un porcentaje de cupos (no inferior al 10%) para mujeres cabeza de hogar, otorgándoles además becas de sostenimiento (transporte, alimentación) si lo requieren para evitar la deserción. Igualmente, los programas de emprendimiento femenino del Gobierno (como capital semilla, microcréditos con baja tasa, formación en negocios) deberán contemplar líneas especiales para madres jefas de hogar, con requisitos flexibles y acompañamiento técnico en la formulación de planes de negocio. Las entidades públicas que realicen convocatorias de contratación de personal temporal o de mano de obra local (por ejemplo, en obras civiles) incluirán criterios de puntuación que beneficien a las mujeres cabeza de familia de la región, siempre que cumplan con el perfil requerido.
8. **Programas de apoyo psicosocial y cuidado:** Las madres cabeza de familia, particularmente aquellas que sean víctimas de violencia intrafamiliar, desplazamiento forzado u otros traumas, tendrán acceso preferente a programas de atención psicosocial, asesoría jurídica y redes de apoyo. La Defensoría del Pueblo, las Comisarías de Familia y las secretarías de la mujer brindarán orientación especializada a las madres jefas de hogar sobre sus derechos (alimentarios, de familia, patrimoniales) y les asistirán en la gestión de pensiones alimenticias para sus hijos u otras reclamaciones. De igual forma, se fortalecerán las redes comunitarias de cuidado (por ejemplo, madres comunitarias, centros de desarrollo infantil con horarios nocturnos o fines de semana) para apoyar a las mujeres que trabajan en horarios atípicos o en el sector informal.
9. **Tierras y ruralidad.** Las entidades ADR y ANT establecerán rutas preferentes para acceso a tierras, formalización y proyectos productivos de mujeres rurales jefas de hogar, con asistencia técnica y compras públicas de sus productos.
10. **Sistema de Cuidado.** Créase la Red Nacional de Cuidado inspirada en "Manzanas del Cuidado": centros territoriales de respiro y servicios (cuidado infantil/rehabilitación, lavanderías, formación, empleo), coordinados por el Departamento de Prosperidad Social con entidades territoriales.

Parágrafo primero. Las entidades encargadas de cada programa social mencionado deberán adecuar sus reglamentos operativos en un plazo no mayor a seis (6) meses a partir de la promulgación de esta ley, incorporando la prioridad de atención a madres

cabeza de familia. La Comisión Intersectorial creada en el artículo correspondiente de esta ley supervisará y coordinará el cumplimiento de esta disposición.

Parágrafo segundo. Acceso a la justicia: El Estado garantizará asistencia jurídica gratuita a las madres cabeza de familia de escasos recursos en asuntos relacionados con la defensa de sus derechos y los de sus hijos. A través del Sistema Nacional de Defensoría Pública se proveerán abogados de oficio para representarlas en procesos de alimentos, custodia, violencia intrafamiliar, derecho laboral (cuando aleguen fuero de estabilidad) y otros litigios relevantes. Este servicio se prestará de manera prioritaria y expedita dada la situación de vulnerabilidad económica de este colectivo.

Artículo 12. Educación superior y ESAP. La ESAP reservará cupos preferentes (pregrado y posgrado) y becas parciales para jefatura femenina certificada; MEN promoverá créditos educativos con condonación parcial por graduación.

Artículo 13. ICETEX – Línea preferente para jefaturas femeninas. El ICETEX creará y administrará la línea “Mujer Cuidadora – Jefatura” para educación superior (pregrado y posgrado), con condiciones diferenciales para mujeres cabeza de familia y demás jefaturas femeninas certificadas.

Esta línea comprenderá, como mínimo:

- a) Crédito condonable por graduación y desempeño académico, con condonación no inferior al 30% y hasta el 100% conforme a reglamentación;
- b) Subsidio de sostenimiento durante el periodo de estudios, con criterios de focalización socioeconómica;
- c) Tasa preferente con subsidio de tasa, procurando tasa real cero;
- d) Garantía estatal que exima codeudor, a través del mecanismo de garantías que el ICETEX determine;
- e) Período de gracia ampliado para inicio de pago, y recomendación flexible por eventos de cuidado acreditados;
- f) Priorización en becas y convenios internacionales, pasantías y doble titulación, en coordinación con el MEN;
- g) Simplificación de requisitos y ventanilla preferente para trámites.

Parágrafo primero. Población objetivo. Para efectos de este artículo, se entenderá por madre cabeza de familia lo previsto en la Ley 82 de 1993 y por jefatura femenina aquella certificada por la autoridad competente o el sistema de información social que haga sus veces. La calidad podrá acreditarse con certificación de autoridad territorial o del sistema nacional de focalización vigente.

Parágrafo segundo. Compatibilidad y cupos. Los beneficios serán compatibles con otros apoyos públicos y privados. El ICETEX reservará un porcentaje mínimo de los nuevos cupos de crédito y becas de cooperación para esta población, conforme defina la reglamentación.

Parágrafo tercero. Reglamentación y fuentes. El MEN y el ICETEX reglamentarán en un plazo máximo de seis (6) meses los criterios de condonación, subsidios, garantías y priorización. La financiación provendrá de las apropiaciones del Presupuesto General de la Nación, recursos de cooperación internacional y demás fuentes legalmente autorizadas.

Capítulo IV – Incentivos económicos y tributarios

Artículo 14. Incentivos tributarios y parafiscales. Con el fin de estimular la vinculación laboral formal de las madres cabeza de familia y aliviar sus cargas económicas, establécense los siguientes incentivos:

- a) Incentivo a la contratación: Los empleadores del sector privado que contraten mujeres certificadas como madres cabeza de familia en empleos formales de al menos un (1) año de duración, tendrán derecho a un descuento tributario equivalente al 30% del valor de los salarios efectivamente pagados a dichas trabajadoras durante el primer año de vinculación. Este descuento aplicará sobre el impuesto de renta y complementarios del respectivo año gravable. Para empleadores y personas naturales no declarantes de renta, el incentivo podrá hacerse efectivo mediante títulos de descuento redimibles en el pago de otros impuestos nacionales. El Gobierno reglamentará los procedimientos para acceder a este beneficio, incluyendo los topes máximos por contribuyente y los mecanismos de verificación para evitar fraudes (p.ej. obligación de mantener la contratación mínima por un año). Este incentivo será compatible con otros beneficios existentes por ley para la contratación de poblaciones vulnerables (jóvenes, personas con discapacidad, etc.), siempre que no superen conjuntamente el 100% del salario.
- b) Deducción por gastos de cuidado: Las madres cabeza de familia contribuyentes del impuesto de renta (por ejemplo, trabajadoras independientes o microempresarias) podrán deducir de su renta líquida, en la declaración anual, los pagos que efectúen por servicios de cuidado de sus hijos menores o dependientes. Se entiende por tales los gastos en guarderías, cuidadores, educación preescolar, servicios domésticos de cuidado, siempre que estén debidamente soportados. El monto máximo a deducir por este concepto y las condiciones serán fijados por la DIAN, procurando que refleje un alivio significativo en los costos de cuidado que usualmente asumen estas madres para poder trabajar.
- c) Exenciones en impuestos locales: Invítase a las entidades territoriales (departamentos, municipios y distritos) a adoptar, en el ámbito de sus competencias tributarias, exenciones o descuentos en impuestos como el impuesto predial unificado o el impuesto de industria y comercio a favor de las mujeres cabeza de hogar de bajos ingresos. En especial, se recomienda eximir del 100% del impuesto predial al único bien inmueble de uso residencial de propiedad de una madre cabeza de familia que habite en él, siempre que corresponda a vivienda de interés social. Así mismo, se podrán otorgar descuentos en matrículas mercantiles o impuestos de registro a negocios o microempresas constituidas por mujeres jefas de hogar, durante sus primeros años de operación.

- d) Alivio en cotizaciones para seguridad social: El Gobierno Nacional creará un programa especial dentro del régimen de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) o el mecanismo que haga sus veces, orientado a madres cabeza de familia que laboran en el sector informal o se dediquen al trabajo doméstico no remunerado. En este programa, el Estado realizará una contribución adicional o bono de incentivo por cada ahorro que la mujer realice para su futura pensión, de manera que se complemente el capital requerido para obtener una anualidad vitalicia digna al llegar a la tercera edad. De igual forma, el Ministerio de Trabajo, en coordinación con Colpensiones, diseñará un esquema para reconocer tiempos de cotización fictos o semanas adicionales en el régimen pensional, por cada hijo criado por una madre cabeza de familia, tomando como referencia buenas prácticas internacionales (por ejemplo, un reconocimiento de 50 semanas cotizadas por cada hijo, aplicable al momento de calcular la pensión de vejez de la madre). Estos incentivos pensionales deberán evaluarse actuarialmente para garantizar su sostenibilidad financiera, y se implementarán gradualmente priorizando a las mujeres de más bajos ingresos.

Artículo 15. OPS: priorización, pagos y retención.

1. Las entidades públicas deberán garantizar la priorización en contratación, la legalización y el pago oportuno de contratos OPS con jefatura femenina: término máximo de 15 días hábiles para legalización y 20 días calendario para pago tras cuenta aprobada.
2. Retención en la fuente preferencial: para OPS con ingresos anuales ≤ 2.000 UVT, la tarifa de retención por servicios personales se fija en 4% (si cumple requisitos de independencia y soportes).
3. Exenciones notariales: 0% en autenticaciones, y 50% de descuento en otorgamiento de escrituras para actos propios de vivienda VIS y actos de familia de jefatura femeninas de estratos 1–2, reglamentado por la SNR.

TÍTULO III – Educación, cuidado y empleo público

Artículo 16. Medidas para el sector rural y el trabajo informal. El Estado adelantará acciones específicas para apoyar a las madres cabeza de familia que desarrollan actividades en el sector rural, agropecuario o en la economía informal, reconociendo sus particulares condiciones:

- a) **Mujeres rurales jefas de hogar:** El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, a través de sus programas (por ejemplo, el programa Mujer Rural), diseñará líneas especiales de crédito agropecuario con tasas subsidiadas y garantías flexibles para proyectos productivos liderados por madres campesinas cabeza de familia. Se facilitará el acceso de éstas a tierras y programas de reforma agraria: en los procesos de adjudicación de baldíos o proyectos productivos en el campo, se reservará una cuota para mujeres jefas de hogar. Igualmente, se promoverá su asociatividad en cooperativas o asociaciones agropecuarias, brindándoles asistencia técnica, insumos y comercialización preferente de sus productos. Las madres rurales tendrán prioridad en la oferta institucional de vivienda rural y conectividad (energía, agua potable, internet) para sus hogares.

- b) **Protección en el trabajo doméstico y economía del cuidado:** Muchas madres cabeza de familia se emplean en trabajo doméstico remunerado o en cuidado de terceros. El Ministerio de Trabajo reforzará la inspección sobre las condiciones laborales del servicio doméstico, asegurando la afiliación de las trabajadoras del hogar al sistema de seguridad social y el pago del salario mínimo legal y prestaciones. Se realizarán campañas de formalización laboral dirigidas a empleadores de trabajadoras domésticas, enfatizando las sanciones por incumplimiento. Por otro lado, se reconocerá a las madres cabeza de familia que se dedican de tiempo completo al trabajo doméstico no remunerado en sus propios hogares como sujetos de protección especial en seguridad social: el Gobierno reglamentará mecanismos para que, si estas mujeres se encuentran en estrato 1 y 2, puedan acceder al régimen subsidiado de salud sin necesidad de clasificación Sisben adicional, y puedan afiliarse al sistema pensional bajo modalidades flexibles (como los BEPS mencionados).

Parágrafo. El SENA creará rutas de certificación por competencias en servicio doméstico y cuidado (niños, personas mayores y con discapacidad) y técnicos laborales en cuidado.

- c) **Formalización laboral y emprendimiento informal:** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, junto con el Servicio Público de Empleo, implementará ferias de formalización dirigidas a mujeres microempresarias y emprendedoras informales que sean cabeza de hogar. En dichas jornadas se ofrecerán trámites simplificados para registrar sus unidades de negocio, apertura de cuentas bancarias sin costos, capacitación en educación financiera, y entrega de kits de formalización (por ejemplo, el primer año de cuota de seguridad social pagado por el Estado, o un subsidio para la compra de maquinaria básica). Se pondrá especial énfasis en sectores donde laboran muchas mujeres jefas de hogar, como ventas por catálogo, manufacturas a domicilio, comercio minorista, servicios de belleza, etc., facilitando su transición a la formalidad con incentivos temporales (reducción de impuestos, amnistías de multas, etc.).
- d) **Trabajo independiente y teletrabajo internacional:** Se fomentará que las madres cabeza de familia con habilidades o profesiones puedan acceder a oportunidades de teletrabajo o trabajo freelance, incluso para clientes o empresas en el exterior. ProColombia y las entidades de promoción del empleo brindarán capacitación en idiomas, marketing digital, programación u otras áreas demandadas globalmente, con el fin de que estas mujeres ofrecen sus servicios remotamente, generando ingresos en moneda extranjera. Se creará una plataforma nacional que conecte a madres cabeza de hogar prestadoras de servicios con potenciales contratantes, garantizando condiciones justas de pago. Asimismo, Colpensiones y el MinTrabajo estructurarán opciones para que quienes generen ingresos independientes pueden cotizar a seguridad social de manera simplificada (por ejemplo, aportes semestrales acumulativos).

Artículo 17. Cupos escolares garantizados y permanencia.

Las secretarías de educación deberán garantizar cupo escolar para hijos de jefatura femenina en su jurisdicción, más transporte y PAE cuando aplique. Indicadores de permanencia serán reportados semestralmente.

Artículo 18. Acceso a empleo público y formación estatal.

1. Mérito con enfoque: En convocatorias públicas, las entidades podrán incluir criterios diferenciales de desempate a favor de jefatura femenina.
2. Contratación pública: prioridad en bancas de proveedores como Colombia compra eficiente o quien haga sus veces y compras públicas locales para unidades productivas de jefas de hogar.

TÍTULO IV – Implementación Institucional, Seguimiento y Vigencia

Artículo 19. Responsabilidad institucional, territorialización y financiación.

La implementación de la presente ley estará a cargo, en el ámbito de sus competencias, de las siguientes entidades del orden nacional: Ministerio del Trabajo (componentes laborales, inspección, vigilancia y control), Ministerio de Salud y Protección Social (salud y cuidado), Ministerio de Educación Nacional (educación inicial, preescolar, básica, media y superior; cuidado infantil), Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (vivienda social y hábitat), Departamento para la Prosperidad Social – DPS (transferencias y superación de la pobreza), Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA (formación para el trabajo y el emprendimiento), Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (mujer rural), Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (emprendimiento y productividad) o la entidad rectora de la política de las mujeres y de los cuidados. Cada entidad ajustará sus planes, programas, metas e indicadores, así como su presupuesto, para incorporar acciones afirmativas a favor de las madres cabeza de familia y jefaturas femeninas certificadas en su respectivo sector.

Territorialización. Las entidades territoriales –departamentos, distritos y municipios–, por conducto de las gobernaciones y alcaldías, serán corresponsables de la implementación territorial de la ley, en el marco de los principios de concurrencia, complementariedad y subsidiariedad. Para tal efecto deberán:

- a) Incorporar las medidas de esta ley en los Planes de Desarrollo y en sus Planes Plurianuales de Inversión, Programas de Gobierno y POAI, con metas e indicadores verificables;
- b) Adecuar sus políticas locales de cuidado, planes de igualdad y estrategias de empleabilidad, articulando oferta de servicios (salud, cuidado infantil, educación, vivienda, empleo y emprendimiento) con enfoque diferencial, territorial, rural y étnico;
- c) Activar los Consejos de Política Social y/o los mecanismos territoriales de coordinación (mesas de cuidado, comités de mujer y equidad u otros), para la planeación, seguimiento y evaluación de las acciones;
- d) Focalizar la población beneficiaria con base en Sisbén u otros registros administrativos, garantizando priorización de hogares con jefatura femeninas y cargas de cuidado elevadas;
- e) Celebrar convenios de cofinanciación y asociaciones público–privadas y sociales, cuando a ello haya lugar, para ampliar cobertura de servicios y pilotos innovadores.

Financiación. Los recursos necesarios provendrán de: (i) las apropiaciones presupuestales ordinarias de cada entidad nacional y territorial; (ii) los fondos sociales existentes y demás instrumentos financieros habilitados por la ley; (iii) la cofinanciación Nación–territorio conforme a las reglas vigentes; (iv) los recursos del Sistema General de Participaciones y del Sistema General de Regalías en los términos y destinaciones que

establezca la normativa aplicable, así como de recursos propios departamentales, distritales y municipales; y (v) cooperación internacional y alianzas con organismos multilaterales y de cooperación (p. ej., ONU Mujeres, Banco Mundial, BID u otros cooperantes). En caso de requerirse recursos adicionales para nuevos programas o ampliación de cobertura, el Gobierno nacional los incluirá en el proyecto anual de Ley de Presupuesto General de la Nación, atendiendo el principio de prioridad del gasto social.

No sustitución y articulación de beneficios. Ninguna de las prestaciones o beneficios reconocidos a las madres cabeza de familia o jefaturas femeninas en esta ley se entenderá como sustitutivo de los ya existentes por vía de otros programas; por el contrario, las autoridades nacionales y territoriales deberán articular, complementar y potenciar la oferta vigente, evitando duplicidades y vacíos de cobertura.

Seguimiento y reporte. El Ministerio de Igualdad y Equidad (o la entidad rectora) coordinará, con el DNP y las entidades responsables, un esquema unificado de seguimiento con indicadores de resultado e impacto, con reporte anual de avances por parte de los departamentos, distritos y municipios a los sistemas de información que se definan para el efecto. El informe consolidado será público y servirá de insumo para los ajustes de política.

Parágrafo primero. La implementación se realizará sin crear nuevas entidades y con cargo a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia, sin perjuicio de la priorización del gasto social y de la posibilidad de gestionar fuentes adicionales conforme a la ley.

Parágrafo segundo. Las medidas aquí previstas se desarrollarán con enfoque de género, interseccional, diferencial, territorial y de ciclo de vida, garantizando accesibilidad para población rural y dispersa.

Parágrafo tercero. El Gobierno nacional expedirá la reglamentación necesaria dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, definiendo criterios de cofinanciación, estándares mínimos de servicio, lineamientos de focalización y mecanismos de seguimiento, sin perjuicio de las competencias normativas territoriales.

Artículo 20. Comisión Intersectorial de Seguimiento y Evaluación. Créase la Comisión Intersectorial para la Protección de Madres Cabeza de Familia, como instancia encargada de coordinar la ejecución de esta ley y realizar el seguimiento a los avances en las condiciones de vida de las beneficiarias. La Comisión estará conformada por: el/la Director (a) de Prosperidad Social (quien la presidirá) o quien se encargue de los temas relacionados con madre y/o mujer, los/las Ministros(as) de Trabajo, Educación, Salud, Agricultura, Vivienda, Comercio, el Director(a) del DANE, un delegado de la Consejería Presidencial para la Mujer (o la instancia que haga sus veces) y dos representantes de organizaciones civiles de madres cabeza de familia de reconocida trayectoria (designadas por el Ministerio de Igualdad previa convocatoria pública). Funciones principales de la Comisión:

- Articular las acciones de las distintas entidades conforme al plan de implementación de la ley, resolviendo cuellos de botella y evitando duplicaciones.
- Diseñar un Plan Indicativo de Metas a 5 y 10 años para la mejora de indicadores clave: reducción de desempleo en madres cabeza de familia, incremento del ingreso promedio per

cápita de sus hogares, aumento en cobertura de seguridad social, disminución de brechas de pobreza entre hogares con jefatura femenina vs masculina, entre otros.

- Solicitar al DANE y demás entidades estadísticas la recolección periódica de datos desagregados por sexo y jefatura de hogar, a fin de evaluar el impacto de las medidas (por ejemplo, módulos especiales en la Encuesta de Hogares o Calidad de Vida).

- Presentar un Informe Anual al Congreso de la República (a más tardar el 30 de marzo de cada año) detallando el estado de ejecución de la ley, los recursos invertidos, el número de beneficiarias en cada programa y la evolución de los indicadores sociales pertinentes. Este informe deberá destacar los logros, dificultades y recomendaciones de ajuste normativo o programático. El Congreso podrá citar a debates de control político con base en dichos informes.

- Servir de canal de participación: la Comisión organizará anualmente al menos dos audiencias públicas o mesas de trabajo con asociaciones de madres cabeza de familia de distintas regiones, para escuchar sus necesidades y retroalimentar las políticas. También implementará un mecanismo virtual de recepción de sugerencias y quejas sobre el cumplimiento de la ley en territorio.

- Coordinar campañas de divulgación y sensibilización sobre los derechos de las madres cabeza de familia, dirigidas tanto a funcionarios públicos como a la sociedad en general, combatiendo estereotipos negativos y promoviendo la corresponsabilidad de padres en la crianza.

Parágrafo primero. La Comisión Intersectorial tendrá capacidad de invitar a sus sesiones, con voz pero sin voto, a representantes de otras entidades públicas o privadas cuya participación se estime relevante (por ejemplo, representantes de gremios empresariales, de centrales de trabajadores, de academia). El funcionamiento de esta Comisión no generará erogaciones adicionales, pues se apoyará en la estructura existente del Ministerio de Igualdad (o similar) y las reuniones serán convocadas preferiblemente de manera virtual o aprovechando espacios ya previstos en los consejos de política social.

Parágrafo segundo. Se crean Consejos consultivos de madres cabeza de familia Territoriales con participación de organizaciones locales.

TÍTULO V – Seguimiento, indicadores y control

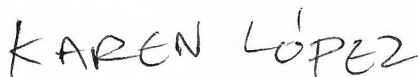
Artículo 21. Indicadores de resultado y cláusula de evaluación. El Gobierno Nacional, a través del DANE y del Departamento Nacional de Planeación, definirá una batería de indicadores de resultado para medir el cumplimiento de los objetivos de esta ley. Dentro de estos deberán incluirse, entre otros: tasa de desempleo de mujeres cabeza de hogar (comparada con la general femenina), porcentaje de madres cabeza de familia en la informalidad laboral, brecha de ingresos laborales, proporción de hogares con jefatura femenina bajo la línea de pobreza y pobreza extrema, cobertura de programas sociales en esa población, y cualquier otro pertinente. Se establecerá una línea base con datos del año anterior a la vigencia de la ley, y metas a corto, mediano y largo plazo. Con base en dichos indicadores, el DNP realizará una evaluación integral del impacto de esta ley a los cinco (5) años de su entrada en vigencia. Esta evaluación deberá determinar en qué medida las medidas adoptadas han contribuido a mejorar la situación socioeconómica de las madres cabeza de familia y reducir las brechas de desigualdad. Los resultados se presentarán en un

informe público y, de ser necesario, el Gobierno propondrá al Congreso los ajustes legislativos o de política pública para fortalecer o redirigir las acciones. Adicionalmente, la Contraloría General de la República incluirá dentro de sus planes de auditoría el seguimiento al uso de recursos asociados a los programas de esta ley, velando por su eficiencia y destinación correcta a la población objetivo.

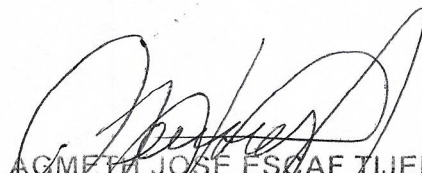
Artículo 22. Sanciones. El incumplimiento de las obligaciones previstas en la presente ley por parte de funcionarios o empleadores conlleva las responsabilidades establecidas en la ley. En particular, se reitera que: (i) los funcionarios que nieguen o dilaten injustificadamente la inscripción en el Registro o la entrega de beneficios a una madre cabeza de familia que cumpla los requisitos incurrirán en falta disciplinaria gravísima; (ii) los empleadores que vulneren la estabilidad laboral reforzada o incurran en discriminación serán sancionados por el Ministerio de Trabajo con multas hasta de 5.000 SMMLV, sin perjuicio de las órdenes de reintegro y reparaciones correspondientes; y (iii) cualquier autoridad pública que, por acción u omisión, frustre la aplicación de las medidas de esta ley podrá ser investigada por el Ministerio Público por posible violación al derecho a la igualdad y otros derechos fundamentales.

Artículo 23. Vigencia y derogaciones. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias. Las referencias hechas en otras normas a la "mujer cabeza de familia" o "madre cabeza de hogar" se entenderán referidas a la presente ley. El Gobierno Nacional deberá expedir la reglamentación necesaria para la ejecución de esta ley dentro de los doce (12) meses siguientes a su promulgación.

Cordialmente,



KAREN JULIANA LOPEZ SALAZAR
Representante a la Cámara
Coordinador Ponente



AGMETHA JOSE ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara
Departamento de Atlántico
PACTO HISTÓRICO
Ponente



GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca
Ponente