



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXI - N° 1621

Bogotá, D. C., viernes, 9 de diciembre de 2022

EDICIÓN DE 8 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## SENADO DE LA REPÚBLICA

### PONENCIAS

#### INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 382 DE 2022 SENADO

*por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones.*

##### INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY N° 382 DE 2022

"Por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones"

Bogotá, D. C., 09 de diciembre de 2022

Doctora  
**NORMA HURTADO SÁNCHEZ PLATA**  
Presidenta

Comisión Séptima Constitucional Permanente  
Honorable Senado de la República

Ciudad

Distinguida Presidenta:

En cumplimiento del honroso encargo impartido por la Mesa Directiva de la Comisión y en virtud de lo establecido en el artículo 150 y siguientes de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos someter a consideración informe de ponencia positiva para primer debate del Proyecto de ley número 382 de 2022 Senado "Por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones".

##### 1. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

El presente proyecto de ley fue presentado y radicado por la Honorable Representante Astrid Sánchez Montes de Oca.

Fecha de Presentación: 18 de agosto de 2021

Texto Radicado: Gaceta 1086/2021

##### 2. OBJETO

La presente Ley tiene por objeto crear el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, el cual será otorgado por el Ministerio del Trabajo a las empresas que vinculen dentro de su personal, a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión y operación, en un porcentaje igual o superior al 10% de su planta laboral.

El certificado de responsabilidad étnica será un indicador positivo para las empresas, uniones temporales y/o consorcios o entidades sin ánimo de lucro que deseen contratar con el Estado.

##### 3. CONTENIDO DE LA INICIATIVA

###### Resumen del articulado

**Artículo 1°.** Creación del Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial a las empresas que vinculen dentro de su personal, a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión y operación, en un porcentaje igual o superior al 10% de su planta laboral.

Este certificado será un indicador positivo para las empresas, y para acreditar que el personal vinculado pertenezca a este grupo poblacional, se tendrá en cuenta el certificado de registro o autocenso de la Dirección de Asuntos indígenas, Rom y minorías del Ministerio del Interior tratándose de población indígena y Rom; el certificado de auto reconocimiento o autodeterminación de la Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, raizales y Palenqueras del Ministerio de Interior para estas poblaciones; y la tarjeta de control de circulación y residencia para la población raizal de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**Artículo 2°.** Las empresas, las uniones temporales y/o los consorcios que tengan vigente el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, tendrán un puntaje adicional en los procesos de selección contractual que adelanten con el Estado.

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan este grupo poblacional.

**Artículo 3°.** Estos beneficios tendrán una duración de 10 años.

**Artículo 4°.** Vigencia.

##### 4. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

Esta iniciativa fue radicada por primera vez el 4 de diciembre de 2018 con el número 294 de 2018, no obstante, tuvo archivo por tránsito de legislatura. En una segunda oportunidad, fue radicado el 3 de septiembre de 2019 con el número 224 de 2019 Cámara, 329 de 2020 Senado y el mismo no continuó con su tercer debate y finalmente fue radicado el 5 de noviembre de 2021 con el número 613 de 2021, siendo archivado nuevamente por tránsito de legislatura.

##### 5. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

En la legislación vigente, se han establecido medidas e incentivos en aras de promover la vinculación laboral de diferentes grupos poblacionales del país. Tenemos la Ley 2155 de 2021 que en su artículo 24, crea incentivos a la generación de nuevos empleos y quienes contraten personas entre 18 y 28 años de edad, el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un

(1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), por cada uno de estos trabajadores adicionales. La Ley 2040 de 2020, adopta medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores. La Ley 1618 de 2013, estableció acciones afirmativas en el marco del Sistema de Compra Pública, el cual asigna puntuación adicional y un sistema de preferencias en los Procesos de Contratación.

**Población Afrocolombiana<sup>1</sup>**

De conformidad con el Censo 2005, la población que se autorreconoció en las categorías afrocolombiana, negra, raizal y palenquera fue de 4.311.757 de personas, es decir, el 10,6% del total de la población del país para esa época. Valor porcentual éste que, investigadores como Gustavo de Roux, consideran inexacto pues según sus palabras “el sinnúmero de condicionantes existentes en una sociedad que discrimina racialmente inclina a muchos a no autoidentificarse como afrodescendientes, situación que se traduciría en un subregistro de esta población en los datos censales; esto hace suponer que la proporción de afrocolombianos correspondería a una cifra no inferior al 15%, porcentaje que representa una porción muy significativa de la población colombiana”. Otros investigadores (Agudelo, sin fecha; Sánchez y García 2006) con base en trabajos de Urrea, Ramírez y Viáfara (2001) y de Barbary, Urrea (2004), estiman la población afrocolombiana entre el 18% y 22% del total de la población del país.

Además del subregistro, la población afrocolombiana históricamente ha sido víctima de exclusión y discriminación (abierta y soterrada), barreras con las que sistemáticamente se le ha impedido el avance, como colectividad étnica, hacia el desarrollo social, político y económico.

Sobre este particular, el informe final de la Comisión Intersectorial para el Avance de la Población Afrocolombiana nos muestra los siguientes indicadores de bienestar de esta población, comparados con la no afro, así:

		AFROCOLOMBIANO	NO AFROCOLOMBIANO
EDUCACION	ANALFABETISMO	11.7%	7.0%
	AÑOS PROMEDIO DE EDUCACIÓN (HOMBRES)	6.9	8.1
	AÑOS PROMEDIO DE EDUCACIÓN (MUJERES)	6.4	8.2
POBREZA	NBI	53.7%	42.2%
	POBREZA	9.5%	7.4%
MERCADO LABORAL	TASA DE DESEMPLEO	6.3	3.4
	TASA DE OCUPACION	40.4%	44.3%
DESPLAZAMIENTO	INTENSIDAD DESPLAZAMIENTO (PROMEDIO 2000 - 2002)	6.31%	3.42%
	MIGRACION VIOLENCIA POR	6.78	3.74
SALUD	TASA DE MORTALIDAD INFANTIL (PROMEDIO 2001 - 2006)	23.5	16.6

<sup>1</sup> Congreso de la República (2021- Pág. 8-9) Proyecto de Ley 382 de 2022. Recuperado de: Gaceta 1669 de 2021 del Congreso.

Así mismo, estudios realizados por la Organización Afrocolombiana de Derechos Humanos CIMARRON, informan que:

1. El ingreso per cápita promedio de los(as) afrocolombianos(as) se aproxima a los 500 dólares anuales, frente a un promedio nacional superior a los 1500 dólares.
2. El 75% de la población afro del país recibe salarios inferiores al mínimo legal de vida, se ubica en un 20% por debajo del promedio nacional. La calidad de la educación secundaria que recibe la juventud afrocolombiana es inferior en un 40%, al compararla con el promedio nacional.
3. En los departamentos del Pacífico colombiano, de cada 100 jóvenes afros que terminan la secundaria, solo 2 ingresan a la educación superior.
4. Aproximadamente el 85% de la población afrocolombiana vive en condiciones de pobreza y marginalidad, sin acceso a todos los servicios públicos básicos.

**Derecho al trabajo**

De conformidad con el estudio realizado por la Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical, en el sector formal de la economía los trabajadores afro están ubicados en niveles inferiores, así su calificación profesional esté a la par de los demás, o incluso superiores en algunos casos; reciben ingresos más bajos y trabajan más horas extras sin recibir compensación legal. Y para las mujeres es recurrente el desconocimiento de derechos fundamentales en el trabajo, y la presencia de mayor vulneración en el tema de la maternidad y el embarazo. Un dato muy indicativo, es que en los negros tiende a ser más alta la satisfacción con el trabajo que tienen, lo mismo que el temor a perderlo.

El 39,8% de la población afro consultada para el estudio pertenece al estrato socioeconómico 2, el 28,6% al 1, el 27,3% al 3, el 3,5% al 4, y el 0,9% al 5. El 68,4% tiene hijos y el 63,1% tiene 2 o más. El 28,3%, aparte de laborar, estudia, y de éstos el 35,4% tiene estudios universitarios incompletos, el 16,9% posgrado incompleto, y el 15,4% estudios técnicos o tecnológicos incompletos.

El 68% trabaja como obrero o empleado de empresa particular, el 26% obrero o empleado del gobierno, y el 3% en el empleo doméstico. Así mismo se encontró que el 89% tiene un trabajo permanente, el 6,5% ocasional y el 3,9% estacional. El 37,3% tiene contrato a término fijo: hasta 6 meses el 48,2%, entre medio y un año el 51,8%, y a término indefinido el 62,7%.

En la actividad económica de servicios comunales, sociales y personales labora el 68,4%; en comercio, hoteles y restaurantes el 10,3%. Es decir, cerca del 84% se desempeña en el sector terciario de la economía, un 13% en el sector secundario, y el porcentaje restante en el sector primario. El 54,1% labora entre 25 y 48 horas semanales, el 23,2% hasta 24 horas semanales, el 11,6% entre 49 y 56 horas, y el 11,2% más de 56 horas semanales.

El 94,4% de quienes laboran en la economía formal tiene contrato laboral: el 91% escrito y el 9% verbal. El 43,3% gana entre uno y dos salarios mínimos, el 13,9% más de dos y tres salarios, el 12,6% más de tres. Sin embargo, preocupa que el 29% de la población encuestada reciba hasta un salario mínimo, si tenemos en cuenta que ésta es la población que tiene bajo su responsabilidad a miembros de su familia. El 64,1% de los trabajadores tiene hasta dos personas a cargo, el 31,2% entre 3 y 5; y el 4,8% tiene 6 o más.

Además, el 48,3% señaló que su remuneración no cubre gastos de alimentación, vivienda y servicios. Para paliar esta situación el 15,5% tiene un segundo empleo, y de éstos el 31,4% lo hace para cubrir sus gastos de sostenimiento, el 65,7% para complementar sus ingresos, y 11,4% para ocupar su tiempo libre.

Sobre el cumplimiento de las prestaciones sociales derivadas del contrato laboral, se encontró que el 38,2% no tiene derecho a vacaciones pagadas, el 29,2% no recibe prima de navidad, y el 29% tampoco recibe el auxilio de cesantía.

Por posición ocupacional, tenemos que el 40,6% de las personas encuestadas se desempeña como auxiliar operativo, el 19,2% en servicios generales/oficios varios, el 12,4% como docente, el 9,8% como jefe o coordinador, el 7,7% como ejecutivo; el 5,6% como asistente, y el 3% es directivo.

En afiliación a salud se encontró que, del total de trabajadores formales encuestados, el 5% no está afiliado a ningún régimen de salud, el 89,3% cotiza al régimen contributivo, el 7% en el régimen subsidiado, y el 2,8% en el contributivo como beneficiario. En protección pensional tenemos que el 85% se encuentra afiliado, frente al 15% que no lo está.

En el tema de la discriminación, el 21% de los afros de la economía formal manifestó haber sido víctima de discriminación en el trabajo. Las formas en que ésta más se manifiesta son: discriminación en salarios y tipo de contratos, seguida de los malos comentarios y los insultos, y la no selección para un trabajo por el color de piel. En este sentido se encontró que el 22,6% tuvo discriminación por la edad, el 8,6% por el género, el 8,6% por la condición socioeconómica, el 13,3% por el grupo étnico, el 6,6% por la orientación sexual, el 12,3% por discapacidad física o mental, el 5,7% por el lugar de procedencia o nacimiento, el 2,9% por las creencias religiosas, el 9,4% por el lugar donde vive, el 3,8% por diferencias salariales, el 4,8% por ser sindicalista.

En el campo de la informalidad, las condiciones laborales de los y las trabajadoras afros son aún más preocupantes, con indicadores profundos de precariedad laboral. Hay una generalizada inexistencia de condiciones de seguridad social, una marcada desprotección en salud y pensiones, un desolador panorama en materia de ingresos, nivel educativo, número de hijos, composición de los hogares, lugares habitacionales, zonas de residencia y maltrato social.

Gran parte de los trabajadores se encuentran por debajo de la línea de pobreza, y sin mayores expectativas para superar ese estado. Son los destinatarios del mayor número de agresiones, tratamientos discriminatorios en instituciones oficiales (policía, hospitales, espacio público, entre otros), habitan en barrios y lugares marginados sin garantías de servicios públicos, infraestructura y movilidad. Además de

este preocupante panorama se observa una tendencia sociocultural a naturalizar la informalidad como su condición conatural, con incrementos significativos en programas asistenciales y escasas preocupación políticas para construir estrategias de incorporación laboral en escenarios formales.

Del total de la población afro de la economía informal encuestada, el 47,9% pertenecen al estrato 1, el 28,5% al estrato 2, el 21,5% al estrato 3, y el 2% al estrato 4. El 83% no estudia y del 17% restante sólo el 15% lo hace en el nivel universitario, el 10% en el técnico, el 6% en secundaria, y el 4% en la media.

“Aunque se muere de la gana de estudiar, es el tercer año que Ferney, de 13 años de edad, se ve obligado aplazar la escuela, le ha tocado guardarse su interés para dedicarse a vender todo tipo de mercancía barata en el centro de Medellín, pues en su casa son seis personas y solo su madre tiene un trabajo aceptable, como el mismo lo califica: es empleada de servicios generales (aseo) en una importante empresa de la ciudad. Ocasionalmente algunos de sus cuatro hermanos lo apoyan en su trabajo, aunque él en su papel de hermano mayor procura que ellos estén estudiando, a ver si tienen mejores oportunidades. Él no se queja, agradece siempre los pesos que consigue para su casa y cree, con un convencimiento cada vez más diluido, que en algún momento las cosas pueden cambiar. Pese a que se lo han propuesto muchas veces, no ha querido trabajar en asuntos ilícitos. Dice que cuando se es negro y pobre la gente cree que está hecho para robar. Reconoce que la ciudad es dura, sobre todo porque ser negro es comparativamente desventajoso, incluso con otros vendedores ambulantes. Pero eso no lo abruma, la policía se la tiene velada, pero él sabe muy bien cómo sacarles el quite a las adversidades. Nada de nervios, es su consigna.” (Testimonio tomado del estudio).

El 63,7% de los trabajadores informales afro son por cuenta propia, situación compleja puesto que, en términos generales, no son beneficiarios ni siquiera de las garantías mínimas que un trabajo en condiciones decentes debe ofrecer. Algunas de las explicaciones que dieron para trabajar como cuenta propia fueron: 24,2% no había encontrado trabajo nunca, 8,1% porque lo despidieron del empleo anterior, 23,8% porque ganaba más que como empleado, y 12,6% por la edad.

Sus principales actividades económicas son: comercio, hoteles y restaurantes 43,7%, y servicios comunales, sociales y personales 41,2%.

Al indagar sobre su satisfacción con el trabajo que realizan, el 24% dijo no sentirse satisfecho. Singularmente cerca del 67% manifestó satisfacción con sus labores, especialmente por el temor a no conseguir otro empleo y salir del mercado laboral, pese a que las condiciones generales son altamente precarias. Además, se observó que el 81,6% no tiene ningún tipo de contrato; el 74,4% se caracteriza por ser un trabajador independiente, el 12,8% son contratados mediante empresas asociativas de trabajo, el 9,3% por empresas de servicios temporales, y el 3,5% restante por cooperativa de trabajo asociado.

Un punto neurálgico en la persistencia de las condiciones de exclusión y pobreza, es la alta cantidad de personas que reciben un salario mínimo o menos (65%). Situación alarmante, pues muchas de ellas son personas cabeza de hogar, cuyo precario ingreso escasamente posibilita garantías para el bienestar humano.

Un elevado porcentaje de los afros que trabajan en la economía informal no tiene vacaciones pagadas (94,7%), ni prima de navidad (94,7%), ni derecho a cesantías (96,6%).

El 69% de ellos manifiestan el deseo de cambiar de trabajo. En el caso de las mujeres, aparte de la falta de prestaciones legales, el 89,6% de las embarazadas no tuvo licencia remunerada.

Al indagar los temas relacionados con la seguridad social, se halló que el 83,2% está afiliado a salud, frente al 16,8% que no tiene afiliación; situación preocupante porque de estos últimos un 32% no estuvo afiliado en los últimos dos años, e incluso más. El 62% está en el régimen subsidiado, el 18,5% pertenece al régimen contributivo bajo la modalidad de beneficiario, y sólo el 18,5% participa como cotizante del régimen contributivo.

Al mirar las afiliaciones a pensiones, se encontró que sólo el 8,6% está afiliado, y el 91,4% no tiene ningún tipo de afiliación. El 57,7% justifica la no afiliación a un sistema de pensiones porque no cuenta con los recursos económicos para hacerlo, el 17,7% por desconocimiento del proceso de afiliación, el 10,2% por no estar interesado, el 7% porque su empleador no lo exige, y un 4,2% porque considera que nunca llegará a jubilarse, entonces no lo tiene como prioridad. Al preguntar por las afiliaciones a un fondo de cesantías, el 94,7% no está afiliado, y el 89% no está afiliado a una Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP).

Sólo el 23,1% percibió que fue discriminado en el trabajo, mientras que el 76,9% no percibió. Las discriminaciones fueron por el color de piel en el 100% de casos, y de ellos el 35,3% dijo haber recibido insultos por su color. El 16,4% dijo haber sido discriminado en el proceso de selección debido a la edad, el 15% por el grupo étnico, y el 6,4% por el lugar donde vive. Además, que el 11,7% de esta población tuvo que soportar discriminación para conseguir empleo en algún oficio. El 80,5% manifestó que hay discriminación en los espacios de trabajo, y el 63,7% consideró que en la ciudad hay zonas o barrios donde discriminan a las personas de color.

**6. MARCO JURÍDICO**

El proyecto de ley se fundamenta en normas constitucionales y en algunas normas del derecho internacional que se han integrado al bloque de constitucionalidad, las cuales se relacionan a continuación:

**A. Disposiciones constitucionales:**

Preámbulo de la Constitución Política: Se invoca la Constitución Nacional como el principal referente jurídico que motiva a presentar esta propuesta legislativa, pues va encaminada al cumplimiento efectivo de su mandato.

"EL PUEBLO DE COLOMBIA, En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice

un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente".

Así mismo, se invocan algunos artículos de la Constitución Política:

Artículo 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Artículo 2o. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Artículo 7o. El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana.

**B. Convenios y Declaraciones internacionales.**

1. Declaración universal de derechos humanos. ONU, 1948:

"(...) Artículo 21. 2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país".

2. Pacto internacional de derechos civiles y políticos. ONU, 1966.

"(...) Artículo 25. Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades: ...c) tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país".

3. Convención americana de derechos humanos (San José de Costa Rica):

"(...) Artículo 23. Derechos políticos. Todos los ciudadanos deben gozar de los siguientes derechos y oportunidades: (...) c) de tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

4. Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. ONU, 1965:

"(...) Artículo 2. (...) 2. Los Estados parte tomarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica y cultural y en otras esferas, para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Esas medidas en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron".

5. Conferencia Mundial contra el Racismo y la Discriminación Racial. Durban (Sudáfrica).

2001. Programa de Acción aceptado por Colombia:

"(...) Párrafo 108: Reconocemos la necesidad de adoptar medidas afirmativas o medidas especiales a favor de las víctimas del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia para promover su plena integración a la sociedad. Esas medidas de acción efectiva, que han de incluir medidas sociales, deben estar destinadas a corregir las condiciones que menoscaban el disfrute de los derechos y a generar equidad, entre otros.

**Impacto Fiscal**

La presente iniciativa no ordena gasto, por lo cual no implica impacto fiscal de acuerdo al Marco Fiscal de Mediano Plazo. En este sentido se atiene a la competencia constitucional del Congreso establecidas en el Art° 150 de la Constitución Política de Colombia.

**7. PLIEGO DE MODIFICACIONES**

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	JUSTIFICACIÓN
"Por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones"	"Por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones"	Sin modificaciones
	<p><b>Artículo 1. Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial.</b> Créese el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, el cual será otorgado por el Ministerio del Trabajo a las empresas que vinculen dentro de su personal, a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión y operación, en un porcentaje igual o superior al 10% de su planta laboral.</p> <p>El certificado de responsabilidad étnica <b>podrá ser</b> será un indicador positivo para las empresas, uniones temporales y/o consorcios</p>	Se modifica el segundo inciso dejándolo facultativo e indicando que la disposición no puede afectar los principios de la contratación estatal, así como la objetividad en los procesos de selección. Toda vez que estos son los principales argumentos que manifiestan las entidades que han emitido concepto frente a esta iniciativa.

o entidades sin ánimo de lucro que deseen contratar con el Estado <u>sin afectar los principios que rigen la contratación estatal, así como la objetividad en los procesos de selección.</u>	
<p><b>Parágrafo 1°.</b> Dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Trabajo expedirá los criterios y procedimientos para la acreditación de los requisitos para el otorgamiento de dicho certificado.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Para acreditar que el personal que sea vinculado mediante contrato de trabajo pertenece a población étnica se tendrá en cuenta el certificado de registro o autocenso de la Dirección de Asuntos indígenas, Rom y minorías del Ministerio del Interior tratándose de población indígena y Rom; el certificado de auto reconocimiento o autodeterminación de la Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, raizales y Palenqueras del Ministerio del Interior para estas poblaciones; y la tarjeta de control de circulación y residencia ("OCCRE") para la población raizal de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> En aquellos departamentos donde el porcentaje de las poblaciones pertenecientes a las comunidades indígenas, negras, afrocolombianas, raizales palenqueras, Rom o gitanas sea inferior al 10% del censo total poblacional, el porcentaje de personal vinculado a la fuerza laboral de las empresas que deseen acceder al certificado de responsabilidad étnica empresarial será el mismo que corresponda al porcentaje de población de dichas comunidades étnicas que se hayan</p>	

	<p>autorreconocido como tal, de acuerdo al último censo del DANE.</p> <p><b>Parágrafo 4.</b> Las empresas, uniones temporales y/o consorcios o entidades sin ánimo de lucro que deseen contratar con el Estado, podrán convalidar el porcentaje descrito en el presente artículo, incluyendo la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana que ya se encuentre vinculada laboralmente; en caso que esta población vinculada no alcance el porcentaje requerido para obtener el Certificado de Responsabilidad Étnica.</p>			<p><b>Parágrafo 1°.</b> El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa <u>selección abreviada de menor cuantía</u>, para las empresas que en su planta de personal tengan a la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los términos establecidos en el artículo 1° de la presente ley, vinculadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.</p>	
	<p><b>Artículo 2°. Incentivos.</b> Las empresas, las uniones temporales y/o los consorcios que tengan vigente el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, <u>podrán tener</u> tendrán un puntaje adicional en los procesos de selección contractual que adelanten con el Estado—<u>sin afectar los principios que rige la contratación estatal, así como la objetividad en los procesos de selección.</u></p> <p>El Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial vigente <u>podrá constituir</u> constituirá un indicador positivo para las empresas, uniones temporales y/o consorcios que deseen contratar con el Estado. En ese caso, respecto del puntaje establecido para la evaluación de las ofertas en los procesos de selección abierta, la Entidad Estatal concederá un puntaje adicional si el proponente acredita el número de personas contratadas, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Se modifica el inciso primero y segundo, dejándolo facultativo e indicando que la disposición no puede afectar los principios de la contratación estatal, así como la objetividad en los procesos de selección. Toda vez que estos son los principales argumentos que manifiestan las entidades que han emitido concepto frente a esta iniciativa.</p> <p>Se elimina la modalidad de contratación directa por cuanto estos procesos, a diferencia de la selección abreviada de menor cuantía (la cual se incluye), no son competitivos y por ello no se pueden otorgar puntajes adicionales</p>		<p><b>Parágrafo 2°.</b> Las entidades estatales a través de los supervisores o interventores del contrato según corresponda, deberán verificar, durante la ejecución del contrato, que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen en su planta de personal el número de trabajadores, mujeres y jóvenes, pertenecientes a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión, y operación que dieron lugar al otorgamiento del Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial.</p> <p>El contratista deberá aportar a la entidad estatal contratante la documentación que así lo demuestre. Dicha verificación se hará con el certificado que para el efecto expida el Ministerio de Trabajo y la entidad estatal contratante verificará su vigencia, de conformidad con la normativa aplicable.</p>	
<p>El certificado presentado por el contratista deberá encontrarse vigente durante la totalidad del plazo de ejecución del contrato estatal. La reducción del número de trabajadores acreditados para obtener el puntaje adicional constituye incumplimiento del contrato por parte del contratista, y dará lugar a las consecuencias del incumplimiento previstas en el contrato y en las normas aplicables.</p> <p>El procedimiento para la declaratoria de incumplimiento deberá adelantarse con observancia de los postulados del debido proceso, en aplicación de los principios que rigen la actividad contractual teniendo presente los casos de fuerza mayor o caso fortuito.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> El Gobierno Nacional tendrá un término de seis (6) meses para reglamentar lo consagrado en el presente artículo.</p>			<p>De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, atentamente nos disponemos a señalar algunos criterios guías en los que se podría configurar conflictos de intereses, para que los congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran inmersos en alguna de estas causales, sin embargo, pueden existir otras causales en las que se pueda encontrar cada congresista, las cuales deberán ser determinadas para cada caso en particular por su titular, siendo estos criterios meramente informativos y que deben ser analizados teniendo en cuenta lo expresado en el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019.</p> <p>Entre las situaciones que señala el artículo 1° antes mencionado, se encuentran: 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; y el 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."</p> <p>Por lo anterior, las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés, serían aquellas que tengan un beneficio particular, actual y directo en materias relacionadas con vinculación dentro de su personal, a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión y operación.</p>		
<p><b>Artículo 3°.</b> Las medidas y beneficios consagrados en la presente ley tendrán un plazo de vigencia de diez (10) años, contados a partir de la fecha de su promulgación.</p>		Sin modificaciones			
<p><b>Artículo 4. Vigencia.</b> La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>		Sin modificaciones			

8. RELACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

8. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones, en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 5ª de 1992, presentamos **ponencia positiva con pliego de modificaciones** y en consecuencia solicitamos a los miembros de la Comisión Séptima del Senado, **aprobar en primer debate el Proyecto de Ley número 382 de 2022 Senado** "Por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones"

De los honorables Senadores:

  
**ANA PAOLA AGUDELE GARCÍA**  
 Senadora de la República  
 Partido Político MIRA

  
**POLIVIO LEANDRO ROSALES CADENA**  
 Senador de la República  
 Movimiento AICO

**9. Texto propuesto para Primer Debate**

Proyecto de ley número 382 de 2022 Senado "Por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones"

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

**Artículo 1. Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial.** Créese el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, el cual será otorgado por el Ministerio del Trabajo a las empresas que vinculen dentro de su personal, a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión y operación, en un porcentaje igual o superior al 10% de su planta laboral.

El certificado de responsabilidad étnica podrá ser será un indicador positivo para las empresas, uniones temporales y/o consorcios o entidades sin ánimo de lucro que deseen contratar con el Estado—sin afectar los principios que rigen la contratación estatal, así como la objetividad en los procesos de selección.

**Parágrafo 1°.** Dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Trabajo expedirá los criterios y procedimientos para la acreditación de los requisitos para el otorgamiento de dicho certificado.

**Parágrafo 2.** Para acreditar que el personal que sea vinculado mediante contrato de trabajo pertenece a población étnica se tendrá en cuenta el certificado de registro o autocenso de la Dirección de Asuntos Indígenas, Rom y minorías del Ministerio del Interior tratándose de población indígena y Rom; el certificado de auto reconocimiento o autodeterminación de la Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del Ministerio de Interior para estas poblaciones; y la tarjeta de control de circulación y residencia ("OCCRE) para la población raizal de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**Parágrafo 3.** En aquellos departamentos donde el porcentaje de las poblaciones pertenecientes a las comunidades indígenas, negras, afrocolombianas, raizales palenqueras, Rom o gitanas sea inferior al 10% del censo total poblacional, el porcentaje de personal vinculado a la fuerza laboral de las empresas que deseen acceder al certificado de responsabilidad étnica empresarial será el mismo que corresponda al porcentaje de población de dichas comunidades étnicas que se hayan autorreconocido como tal, de acuerdo al último censo del DANE.

**Parágrafo 4.** Las empresas, uniones temporales y/o consorcios o entidades sin ánimo de lucro que deseen contratar con el Estado, podrán convalidar el porcentaje descrito en el presente artículo, incluyendo la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana que ya se encuentre vinculada laboralmente; en caso que esta población vinculada no alcance el porcentaje requerido para obtener el Certificado de Responsabilidad Étnica.

**Artículo 2°. Incentivos.** Las empresas, las uniones temporales y/o los consorcios que tengan vigente el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, podrán tener tendrán un puntaje adicional en los procesos de selección contractual que adelanten con el Estado—sin afectar los principios que rigen la contratación estatal, así como la objetividad en los procesos de selección.

El Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial vigente podrá constituir constituirá un indicador positivo para las empresas, uniones temporales y/o consorcios que deseen contratar con el Estado. En ese caso, respecto del puntaje establecido para la evaluación de las ofertas en los procesos de selección abierta, la Entidad Estatal concederá un puntaje adicional si el proponente acredita el número de personas contratadas, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo.

**Parágrafo 1°.** El Gobierno nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y selección abreviada de menor cuantía contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan a la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los términos establecidos en el artículo 1° de la presente ley, vinculadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.

**Parágrafo 2°.** Las entidades estatales a través de los supervisores o interventores del contrato según corresponda, deberán verificar, durante la ejecución del contrato, que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen en su planta de personal el número de trabajadores, mujeres y jóvenes, pertenecientes a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión, y operación que dieron lugar al otorgamiento del Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial.

El contratista deberá aportar a la entidad estatal contratante la documentación que así lo demuestre. Dicha verificación se hará con el certificado que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo y la entidad estatal contratante verificará su vigencia, de conformidad con la normativa aplicable.

El certificado presentado por el contratista deberá encontrarse vigente durante la totalidad del plazo de ejecución del contrato estatal. La reducción del número de trabajadores acreditados para obtener el puntaje adicional constituye incumplimiento del contrato por parte del contratista, y dará lugar a las consecuencias del incumplimiento previstas en el contrato y en las normas aplicables.

El procedimiento para la declaratoria de incumplimiento deberá adelantarse con observancia de los postulados del debido proceso, en aplicación de los principios que rigen la actividad contractual teniendo presente los casos de fuerza mayor o caso fortuito.

**Parágrafo 3°.** El Gobierno nacional tendrá un término de seis (6) meses para reglamentar lo consagrado en el presente artículo.

**Artículo 3°.** Las medidas y beneficios consagrados en la presente ley tendrán un plazo de vigencia de diez (10) años, contados a partir de la fecha de su promulgación.

**Artículo 4. Vigencia.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables Senadores:

  
ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA  
Senadora de la República  
Partido Político MIRA

  
POLIVIO LEANDRO ROSALES CADENA  
Senador de la República  
Movimiento AICO

**Comisión Séptima Constitucional Permanente**

**LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA.** - Bogotá D.C., a los (9) días del mes de diciembre del año dos mil veintidós (2022) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, Informe de Ponencia para Primer Debate, Pliego de Modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.

**INFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE**  
**NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY:** N° 382/2022 SENADO Y 250/2021 CAMARA.  
**TÍTULO:** " Por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones".  
**INICIATIVA H. R** ASTRID SÁNCHEZ MONTES DE OCA

**PONENTES:**

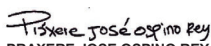
PONENTES PRIMER DEBATE		
HH.SS. PONENTES (02-08-2022)	ASIGNADO (A)	PARTIDO
ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA	COORDINADORA	MIRA
POLIVIO LEANDRO ROSALES CADENA	PONENTE	AICO

**NÚMERO DE FOLIOS:** DIECISIETE (17)  
**RECIBIDO EL DÍA:** VIERNES (9) DE DICIEMBRE DE 2022.  
**HORA:** 1:45 P.M.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en artículo 156 de Reglamento Interno del Congreso (Ley 5ª de 1992), remito a su despacho en medio electrónico para su publicación en la Gaceta del Congreso de la República, de la siguiente ponencia, así:

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El secretario,

  
PRAXERE JOSÉ OSPINO REY  
SECRETARIO DE LA COMISIÓN SÉPTIMA

**INFORME DE PONENCIA NEGATIVA PARA SEGUNDO DEBATE EN PLENARIA SENADO, DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 222 DE 2022 SENADO, 261 DE 2022 CÁMARA**

*por medio de la cual se crea el Ministerio de la Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones.*

<p>Bogotá D.C., diciembre de 2022</p> <p>Honorable Senador <b>ROY LEONARDO BARRERAS MONTEALEGRE</b> Presidente Senado de la República E.S.D.</p> <p><b>Asunto:</b> Informe de ponencia negativa para segundo debate en plenaria Senado, del Proyecto de Ley No. 222 de 2022 Senado- 261 de 2022 Cámara <b>“Por medio de la cual se crea el Ministerio de la Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones”</b></p> <p>Respetado señor Presidente:</p> <p>En calidad de ponente del proyecto de Ley de la referencia, por designación efectuada por la Mesa Directiva de la Comisión Primera Constitucional del Senado de la República, mediante Acta Nro 04 del 28 de noviembre de 2022, comunicada en el desarrollo de la Comisión, me permito rendir informe de ponencia negativa para primer debate de la iniciativa en esta Comisión, en los siguientes términos:</p> <p><b>I. TRÁMITE Y SÍNTESIS DEL PROYECTO DE LEY</b></p> <p>El proyecto de ley de origen gubernamental fue radicado como consta en el expediente, el 19 de octubre de 2022; posteriormente el 04 de noviembre de 2022, mediante Acta MD-18 designaron como ponentes de la iniciativa a los HH.SS: Alexander López Maya (Coordinador), Fabio Amin, María Fernanda Cabal, Jorge Enrique Benedetti, Julián Gallo, Ariel Ávila, Juan Carlos García y Julio Elias Chagüi.</p> <p>El mencionado proyecto, del que presento ponencia negativa, se discutió y aprobó el día 28 de noviembre. Este mismo día, el presidente de la Comisión, doctor Fabio Amin, ratificó a los ponentes para que presentarán el respectivo escrito a ser discutido en la plenaria del Senado.</p>	<p>Este Proyecto de Ley tiene por objeto, la creación del Ministerio de Igualdad y Equidad y la adopción de los elementos de su estructura orgánica, con base en lo que señala el artículo 150 numeral 7 de la Constitución Política y el artículo 50 de la Ley 489 de 1998.</p> <p><b>II. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY</b></p> <p>Soportados en una propuesta de campaña del actual gobierno del mandatario Gustavo Petro y fundamentados en la riqueza cultural, natural y social del país, se presenta esta iniciativa que hará que Colombia pase de tener 18 Ministerios a 19, con los costos que eso puede tener en momentos en que el país se ve obligado a pagar más impuestos por cuenta de una reforma tributaria que se aprobó en desmedro de la economía de los colombianos.</p> <p>Se trata de una iniciativa que pretende lograr los alcances de Ministerios en otros países como España donde crearon el Ministerio de Igualdad y en Chile, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.</p> <p><b>III. CONSIDERACIONES SOBRE EL PROYECTO DE LEY</b></p> <p>La igualdad señores congresistas no existe, solo es posible ante los ojos de Dios, que nos creó iguales, y la igualdad ante la Ley. No somos iguales, eso es un imposible, incluso biológico. Cada uno es un individuo único e irrepetible, con un ADN, talentos y capacidades propias.</p> <p>La igualdad como la plantean, hace parte de las doctrinas colectivistas, ponen primero la emoción que la razón y usan toda clase de excusas: el patriarcado, la deuda histórica, el problema racial, usan todo como un pretexto para crear instituciones del Estado para resolvernos la vida, como si el Estado le resolviera la vida a la gente, al contrario, hace rato perdió su función, hoy es un obstáculo y un enemigo, el principal enemigo de las libertades del individuo.</p> <p>Aquí nos quieren hacer sentir culpables para tribalizar la sociedad, enfrentarnos con las doctrinas identitarias, enfrentar negros con blancos, a los indígenas con todos los demás, a las mujeres con los hombres, hijos contra padres, profesores contra padres de familia, empleados contra empleadores.</p>
<p>Esa es la nueva lucha de clases, porque el capitalismo les derrotó la narrativa y les tocó inventarse una nueva locura: las doctrinas identitarias y la tribalización de la sociedad movida por el odio.</p> <p>Santo Tomás lo decía: por naturaleza todos los hombres somos iguales en libertad, pero no en otras dotes.</p> <p>El individuo tiene un espíritu propio, que es el que le imprime la curiosidad, la dinámica del saber, la investigación, la capacidad de inventar.</p> <p>No fueron colectivos los que hicieron los mas grandes avances, no fueron colectivos de Einstein, ni colectivos de Luis Pasteur, fueron individuos con capacidad creativa propia que la igualdad destruye. Si, tenían equipos de trabajo, pero el pensamiento y las ideas eran propias, provenían de una chispa de divinidad que imprime el ser espiritual.</p> <p>Las capacidades y habilidades de las personas no son iguales, son diferentes. Por ejemplo, el profesor lleno de títulos, pero que en su vida fue prospero y encontró realización en la academia, puede tener un hermano que decide no estudiar en cuarto de bachillerato, comenzar a trabajar y se vuelve multimillonario y gran generador de empleo.</p> <p>La igualdad tiene que ser ante la Ley, igualdad de oportunidades, que brinde posibilidades al que no las tiene, al que no tiene con que pagar su educación por ser pobre, al que no puede pagar su salud, pero la igualdad no es premiando a alguien por su color de piel, por su condición para favorecerlo frente a otros que tienen su propio merito y tampoco es la igualdad de género, porque terminamos despreciando el esfuerzo personal por diferencias que nos hemos inventado. Cuando le dan más derechos a unos pocos, siempre los tiene que pagar alguien. Para satisfacer sus deseos le meten la mano al bolsillo a otro. Pretenden igualdad en el goce, pero el sacrificio que lo paguen los que trabajan para darle a los que no.</p> <p>La desigualdad genera la necesidad de crear objetivos, de mejorar, de cambiar, de alcanzar metas es la forma de iniciar evolución en el ser humano. La necesidad de ser igual al mejor es la lucha del hombre para lograr un lugar en la sociedad no es subiéndose Preferien la igualdad de Cuba, que la desigualdad de Dinamarca, quieren que todos seamos iguales aquí, en la pobreza. Yo prefiero que seamos desiguales, pero prósperos.</p>	<p>El hombre y la mujer no son iguales, somos diferentes, cada uno con su propia condición, por mas que la ideología de género lo pretenda con la promoción de lo antinatural. Un hombre por más que quiera cambiarse de género, biológicamente no va a lograr. ¿Por qué les cuesta tanto entender que entre la diferencia la igualdad se convierte en un reto?</p> <p>Aquí no buscan igualdad de oportunidades porque odian el mérito, quieren que todos vivan sabroso a punta de subsidios, de programas que no sacan a nadie de la pobreza, sino que la perpetúan.</p> <p>Esto no es el Ministerio de la Igualdad, es el Ministerio de la Duplicidad, el Estado colombiano ya tiene instituciones encaminadas a buscar la equidad.</p> <p>En la actualidad, el Estado Colombiano tiene en su estructura la Consejería para la Equidad de la Mujer, dependencia adscrita a la Vicepresidencia de la República, que tiene asignadas las siguientes funciones según el (artículo 11 del Decreto 1784 del 04 de octubre de 2019):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Asistir y proponer al Presidente de la República, al Vicepresidente de la República, al Jefe de Gabinete y al Director del Departamento, al Gobierno Nacional y a las Entidades territoriales el diseño de las políticas, planes, programas, proyectos y disposiciones necesarias destinadas a promover la igualdad de género y empoderamiento para las mujeres, así como velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las mismas.</li> <li>2- Orientar y participar en el diseño e implementación de los mecanismos de seguimiento al cumplimiento de la legislación interna y de los tratados, convenios y acuerdos internacionales que se relacionen con la igualdad de género para las mujeres.</li> <li>3- Dirigir el Observatorio de Asuntos de Género -OAG de acuerdo con lo establecido por la normatividad vigente.</li> <li>4- Establecer alianzas estratégicas con otros sectores de Gobierno, así como con el sector privado, organizaciones de mujeres, organismos internacionales, Organizaciones No Gubernamentales -ONG, universidades y centros de investigación, para la implementación de la política pública de género.</li> </ol>

5- Diseñar e impulsar estrategias culturales y de comunicaciones para promover la igualdad de género para las mujeres y su empoderamiento.

6- Las demás que correspondan a la naturaleza de la dependencia y las que le sean asignadas por el Presidente de la República, Vicepresidente, el Jefe de Gabinete y el Director del Departamento.

Muchas de estas funciones terminan siendo parecidas con las del nuevo Ministerio, sobre todo en asuntos como Política Pública y Plan para Garantizar una Vida Libre de Violencias, prevención del embarazo adolescente, mujeres víctimas del conflicto armado y Observatorio de Asuntos de Género –OAG.

Además habrá que sumar que parte de estas actividades que serán objeto del Ministerio de la Equidad, también en el caso de garantías de derechos básicos y fundamentales están a cargo del Departamento de la Prosperidad Social, la Consejería para la Discapacidad, la Consejería Presidencial para la niñez y adolescencia, la Consejería Presidencial para la Juventud, la Oficina para la atención e integración socioeconómica de la población migrante, el Comité Interinstitucional para la erradicación del trabajo Infantil entre otros.

Por lo anterior la pregunta que es obvia, si tenemos más de siete instituciones que cumplen con las funciones que asumiría el nuevo Ministerio, ¿desaparecerán? ¿Cómo y cuál será el gasto que supondrá crear un nuevo Ministerio en el marco de una recesión económica?

**IV. Sobre el impacto Fiscal del Proyecto de Ley**

Sobre este asunto cabe resaltar que no atiende lo establecido en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003, que indica en sus términos, que los proyectos de ley, de iniciativa gubernamental deben hacer explícita su compatibilidad con el Marco Fiscal de Mediano Plazo y ser analizados y aprobados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Lo anterior se advierte en la medida en que de no contarse con ese aval que entrega el Ministerio de Hacienda, se corre con el riesgo de una declaratoria de inconstitucionalidad posterior, esto a la luz de sentencias como la C-177 de 2007.

No deja de llamar la atención que el Proyecto se circunscriba a afirmar en el apartado sobre Impacto Fiscal, que “la creación del Ministerio de Igualdad y Equidad se hará en el marco de la política de austeridad del Gobierno Nacional” sin señalar como corresponde el impacto fiscal que tendrá para las finanzas nacionales la creación de ese Ministerio.

Reiteradamente la Corte Constitucional ha señalado: “De conformidad con lo que establece el artículo 7° de la Ley 819 de 2003, en todo proyecto de ley, ordenanza o acuerdo que ordene gastos o conceda beneficios tributarios deberá hacerse explícito cuál es su impacto fiscal y establecerse su compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo que dicta anualmente el Gobierno Nacional. Para el efecto dispone que en las exposiciones de motivos de los proyectos y en cada una de **las ponencias para debate se deben incluir expresamente los costos fiscales de los mismos y la fuente de ingreso adicional para cubrir los mencionados costos.** De la misma manera, establece que durante el trámite de los proyectos el Ministerio de Hacienda debe rendir concepto acerca de los costos fiscales que se han estimado para cada uno de los proyectos, así como sobre la fuente de ingresos para cubrirlos y sobre la compatibilidad del proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.”<sup>1</sup>

En la actualidad, la economía colombiana afronta graves problemas como una inflación descontrolada y la devaluación de la moneda que, junto a la reforma tributaria, complican la situación macroeconómica del país en un contexto de economía mundial marcado por la incertidumbre y la aversión al riesgo.

La coyuntura política y económica tienen creciendo a la población en condición de pobreza. Según organizaciones como la Cepal, CAF y Ocede, la pobreza en Colombia creció hasta ubicarse en casi el 40%, por encima del promedio de América Latina y el Caribe (26,3 %)<sup>2</sup>.

Ante esta situación, se hace inverosímil acompañar una propuesta que busca aumentar la burocracia del Estado colombiano. Con qué cara este Congreso creará más cargos, con salarios altos, carros blindados, conductores, escoltas para cumplir los acuerdos burocráticos que le permiten a la administración Petro mantener la gobernabilidad, mientras cientos de colombianos no tienen con qué comer.

<sup>1</sup> Sentencia C-373/10 M.P. Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA  
<sup>2</sup> <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/pobreza-en-colombia-crecio-y-es-superior-a-la-media-en-america-latina-cepal-caf-y-ocde-573718>

¿Es moralmente aceptable que este gobierno diga que no tiene dinero para cumplir la promesa de condonar la deuda de créditos estudiantiles en el Icetex pero sí busque aumentar las cuotas políticas a través de burocracia? ¿Acaso no es reprochable que el presidente Petro diga que no tiene dinero para cumplir su promesa de ampliar el monto del subsidio y el alcance de la población beneficiaria del programa ingreso solidario, pero si anda buscando gastar en un nuevo ministerio?

Un acto responsable de este Congreso sería archivar esta iniciativa y buscar que los recursos escasos se focalicen en la población vulnerable, no para volverlos dependientes de un subsidio, sino para garantizarle mínimos que les permitan salir adelante, construir un patrimonio y ser libres.

**V. CONFLICTO DE INTERÉS**

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992 y se dictan otras disposiciones, en donde se estableció que el autor del proyecto y el ponente presentarán en la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrán generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, se considera que el presente Proyecto de Ley no genera conflictos de interés en atención a que se trata de un proyecto que no genera un beneficio particular, actual y directo a los congresistas, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 2003 de 19 de noviembre de 2019; sino que, por el contrario, se trata de una modificación de una norma de procedimiento general, por tanto, el beneficio no puede ser particular.

**VI. PROPOSICIÓN**


Con fundamento en las anteriores consideraciones, solicito a los honorables congresistas de la Plenaria del Senado, archivar el Proyecto de Ley No. 222 de 2022 Senado- 261 de 2022 Cámara “Por medio de la cual se crea el Ministerio de la Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones”.

Cordialmente,



**MARIA FERNANDA CABAL MOLINA**  
 Senadora de la República

**09 DE DICIEMBRE DE 2022. COMISION PRIMERA H. SENADO DE LA REPUBLICA, SECRETARIA COMISION.** En la fecha se radica la ponencia para segundo de esta iniciativa, en el correo institucional [ponencias.comisionprimera@senado.gov.co](mailto:ponencias.comisionprimera@senado.gov.co).

  
**YURY LINETH SIERRA TORRES**  
 Secretaria General Comisión Primera  
 H. Senado de la República

**09 DE DICIEMBRE DE 2022. COMISION PRIMERA H. SENADO DE LA REPUBLICA, SECRETARIA COMISION.** Acorde al artículo 165 de la Ley 5ª de 1992, se autoriza por parte de la Presidencia y la Secretaría de esta cédula legislativa, la publicación de este informe de ponencia para segundo debate.

Presidente,

**FABIO AMIN SALEME**

Secretaria General,

  
**YURY LINETH SIERRA TORRES**

**C O N T E N I D O**

Gaceta número 1621 - viernes 9 de diciembre de 2022

**SENADO DE LA REPÚBLICA**

**Págs.**

**PONENCIAS**

Informe de ponencia para primer debate al proyecto de ley número 382 de 2022 Senado, por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones.....	1
Informe de ponencia negativa para segundo debate en plenaria Senado, del proyecto de ley número 222 de 2022 Senado, 261 de 2022 Cámara, por medio de la cual se crea el Ministerio de la Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones. ....	6