



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIII - N° 1615

Bogotá, D. C., martes, 1° de octubre de 2024

EDICIÓN DE 26 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

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 89 DE 2024
SENADO*por medio de la cual se fomenta la inclusión financiera de las mujeres.*

Bogotá, D.C., 01 de octubre de 2024

Doctor

JUAN PABLO GALLO MAYA

Presidente de la Comisión Tercera - Senado de la República

Respetado Presidente,

Cumpliendo con las instrucciones dispuestas por la Mesa Directiva de la Comisión III Constitucional Permanente y de los deberes establecidos en la ley 5ta de 1992, presento a continuación ponencia para primer debate del Proyecto de Ley No 089/2024 Senado "Por medio de la cual se fomenta la inclusión financiera de las mujeres".

Atentamente,

JOSE ALFREDO GNECCO ZULETA
Senador de la República
Ponente

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE PROYECTO DE LEY No. 089/24 SENADO

ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA

El presente proyecto de ley fue radicado el 05 de agosto de 2024 en la Secretaría General del Senado de la República. Posteriormente, el 16 de septiembre fue designado por la mesa directiva de la Honorable Comisión Tercera Constitucional Permanente como ponente único para primer debate.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

OBJETO DE LA INICIATIVA

El presente proyecto de ley tiene como objeto fomentar la inclusión financiera de las mujeres y fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la toma de decisiones informadas y responsables en contextos económicos y financieros. Impulsando el acceso y uso de productos y servicios para su bienestar.

CONTENIDO DEL ARTICULADO

El texto propuesto está conformado por 8 artículos, incluida la vigencia. Los cuales pueden resumirse de la siguiente manera:

- Artículo 1:** Objeto.
- Artículo 2:** Creación del programa de educación financiera con enfoque de género por parte del Comité Interinstitucional de inclusión Financiera.
- Artículo 3:** Líneas de crédito con enfoque de género por parte de Bancoldex.
- Artículo 4:** Creación de nuevos productos y servicios financieros para mujeres por parte de las entidades financieras y Fintech e implementación de score alternativo.
- Artículo 5:** Campañas publicitarias con enfoque de género por parte de las entidades financieras y Fintech.
- Artículo 6:** Ferias financieras entre las entidades territoriales, los bancos tradicionales y las Fintech.
- Artículo 7:** Elaboración de indicadores que midan la inclusión financiera por parte de las mujeres. En cabeza del DNP.
- Artículo 8:** Vigencia.

MARCO LEGAL ¹

Esta propuesta encuentra soporte legal en la Ley 5ta de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", específicamente en el artículo 6to, donde se contempla la función legislativa, la cual permite elaborar y radicar proyectos de ley.

"...**Artículo 6.** Clases de funciones del Congreso. El Congreso de la República cumple:

1. Función legislativa, para elaborar, interpretar, reformar y derogar las leyes y códigos en todos los ramos de la legislación..."

Por otra parte, la Constitución Política en su artículo 2, ha determinado que los fines esenciales del Estado tienen como propósito promover la prosperidad general, objetivo esencial de este proyecto, especialmente en las mujeres del país.

Artículo 2. "...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..."

El Plan de Desarrollo Nacional como herramienta de planificación y elaboración de políticas públicas, también busca fortalecer la inclusión financiera, es así como se estipula en el artículo 88 de la Ley 2294 de 2023 "Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".

"**ARTÍCULO 88. INSTRUMENTOS PARA LA INCLUSIÓN FINANCIERA Y CREDITICIA DE LA ECONOMÍA POPULAR, LA PROMOCIÓN DE LAS FINANZAS VERDES, LA INNOVACIÓN Y EL EMPRENDIMIENTO.** El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en articulación con otras entidades del Estado, impulsará el desarrollo de instrumentos y programas para promover la inclusión financiera y crediticia de la Economía Popular, especialmente pequeños productores del sector agropecuario y los micro negocios, la promoción de las finanzas verdes, la innovación y el emprendimiento.

¹ Ministerio de Educación Nacional (2022), Cartilla Mi Plan, Vida y Futuro "Orientaciones Pedagógicas para la Educación Económica y Financiera". Tomado de: https://www.mineducacion.gov.co/1780/articulos-340033-Orientaciones_Edu_economica_financiera_vfinal.pdf

d) La realización de programas de acompañamiento o asistencia técnica; y el fortalecimiento de la educación financiera de la población, especialmente, con la finalidad de educar sobre el financiamiento formal como una manera de eliminar el flagelo del "gota a gota" o paga diario, generar conciencia de no autoexclusión del sistema financiero y de la promoción del crédito empresarial con propósito.

f) Iniciativas que aceleren la modernización del sistema financiero, incluyendo la promoción de las Fintech reguladas por la Superintendencia Financiera de Colombia y el fortalecimiento institucional de las entidades que componen el sistema financiero cooperativo..."

Esto va de la mano con la Ley 115 de 1994 "Por la cual se expide la ley general de educación", que establece en su artículo 5, numeral 3 y 9, como fines de la educación en Colombia "La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación" y "El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país". Bajo estos preceptos legales, se propone un programa de educación financiera que tenga como propósito fortalecer los conocimientos y capacidades de las mujeres frente al manejo de sus recursos.

Asimismo, el Decreto 1517 de 2021, que modifica el artículo 10.4.2.1.1 del Decreto 2555 de 2010, plantea lo siguiente:

"...Créase el Programa de Inversión denominado «Banca de las Oportunidades», con el objeto de promover el acceso al crédito y los demás servicios financieros a las familias de menores ingresos, micro, pequeñas y medianas empresas y emprendedores; así como, impulsar la articulación, ejecución y seguimiento de las políticas de inclusión y educación económica y financiera que fije el Gobierno nacional dirigidas a la comunidad educativa y público en general..."

Adicionalmente, los planes de desarrollo de gobiernos anteriores han realizado esfuerzos para fortalecer la educación económica y financiera, con el fin de cerrar brechas en el sector financiero formal.

En este sentido, el Plan de Desarrollo 2010 – 2014 "Prosperidad Para Todos", Ley 1450 de 2011 en su artículo 145 autorizó la creación del programa de Educación en Economía y Finanzas, otorgándole competencias al Ministerio de Educación Nacional para que incluya

en el diseño de programas para el desarrollo de competencias básicas, la educación económica y financiera, de acuerdo con lo establecido por la Ley 115 de 1994.

Siguiendo esta línea normativa, el Plan Sectorial de Educación 2010 – 2014, en su introducción asegura que:

"...la política educativa se estructura alrededor de una premisa fundamental: una educación de calidad es aquella que forma ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen sus deberes sociales y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad, competitiva y que contribuye a cerrar las brechas de inequidad..."

Posteriormente, el Plan Nacional Decenal de Educación 2016 – 2026 dentro del concepto abordado sobre el nuevo paradigma educativo asegura que, "se orientará a formar ciudadanos preparados para asumir crítica, activa y conscientemente los cambios y desafíos derivados del desarrollo tecnológico, la expansión de las redes globales y la internacionalización de la economía".

Inclusión Financiera

Según el informe Banca & Economía elaborado por Asobancaria en 2023², la inclusión financiera puede entenderse como la integración entre la oferta y demanda de productos del sector financiero. Dentro de este concepto, se tienen en cuenta el acceso, uso, calidad e impacto económico sobre la vida de los ciudadanos y las empresas.

A través de la inclusión financiera, se pretende fortalecer el bienestar de las mujeres del país. Dicho bienestar, ha sido definido por Asobancaria como aquel estado en el que la persona puede lograr los siguientes aspectos:

1. Cumplir con sus obligaciones financieras.
2. Sentir seguridad sobre su futuro financiero.
3. Tomar decisiones que le permitan tener calidad de vida.

En este sentido, el bienestar financiero va de la mano con el concepto de capacidad financiera, en el cual los consumidores tienen los conocimientos suficientes y necesarios para tener un comportamiento y una actitud financiera pertinente.

² Asobancaria (2023), Brechas de género en la inclusión financiera en Colombia, tomado de: <https://www.asobancaria.com/wp-content/uploads/2023/04/1371-BE-2.pdf>

Con el acceso de las mujeres al sistema financiero, se busca facilitar e incrementar la entrada de recursos a los hogares con el objetivo de solucionar contingencias y fomentar la planificación de decisiones de consumo e inversión. De esta manera, las mujeres tendrán un poderoso vehículo económico que les permita realizar inversiones de corto, mediano y largo plazo, así como su empoderamiento financiero, el cual se podrá ver reflejado en una mejor calidad de vida. De este modo, la inclusión financiera puede considerarse como una de las mejores herramientas para disminuir la pobreza de las mujeres colombianas.

Siguiendo el informe Banca & economía y los datos del Global Findex, los ciudadanos de bajos ingresos, con poca formación educativa, baja participación en el mercado laboral formal y las mujeres, son los grupos poblacionales con mayor exclusión en el sistema financiero de América Latina, impidiendo así, que puedan tener al menos una cuenta bancaria.

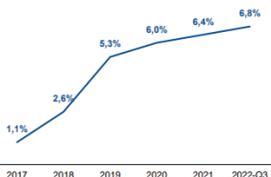
Sumado a lo anterior, la falta de recursos muchas veces impide la creación de cuentas bancarias, sobre todo en el caso de las mujeres, debido al mayor impacto de la brecha de empleo e ingresos. Adicionalmente, la baja presencia de instituciones financieras en territorios alejados, la desconfianza y la baja educación financiera de las mujeres, son obstáculos que dificultan la inclusión.

BRECHA DE GÉNERO EN COLOMBIA

Para el tercer trimestre de 2022 la brecha de género fue de 6,8 pp, lo que significa que, alrededor de 2,5 millones de mujeres no se encuentran bancarizadas.

Además, el comportamiento de la brecha de género para los últimos 5 años ha venido incrementando y la tendencia se mantiene al alza, tal y como se puede ver evidenciado en la siguiente gráfica:

Gráfico 1. Brecha por género en el acceso a productos financieros



Fuente: DANE y Banco de la República, elaboración y pronósticos de Asobancaria.

Fuente: Asobancaria (2023) - <https://www.asobancaria.com/wp-content/uploads/2023/04/1371-BE-2.pdf>

Con el fin de entender la realidad de la brecha de género que se encuentra en el sector financiero es importante analizar todas las variables y tratar de elaborar productos y servicios que brinden oportunidades económicas a las mujeres, fomentando su participación en este mercado.

La participación de la mujer en labores domésticas, de cuidado y no remuneradas, se convierten en factores esenciales a la hora de hablar de vulnerabilidad financiera, lo que afecta directamente sus habilidades, actitudes y comportamientos frente al sistema financiero formal, llevándolas a la informalidad o “Gota a Gota”.

Teniendo en cuenta las cifras del informe Banca & Economía de Asobancaria, para el cuarto trimestre de 2022, el 43,5% de las mujeres en ciudades y áreas metropolitanas se encuentran en la informalidad. Aspecto que, sin duda, dificulta aún más la inclusión financiera en Colombia.

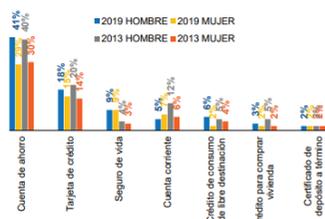
Es importante mencionar que, frente a situaciones económicas adversas las mujeres tienden a disminuir sus gastos, contrario al comportamiento de los hombres, que tratan de buscar más ingresos. Sumado a esto, las mujeres tienen menos capacidad de ahorro, debido a la alta informalidad. Por otro lado, tienen mayores dificultades a la hora de elegir un producto financiero acorde a su realidad económica. Todo esto incrementa la vulnerabilidad de las mujeres frente a una pérdida real de sus ingresos.

En cuanto al comportamiento de las mujeres frente al acceso al sistema financiero, se ve fuertemente influenciado por los consejos de amigos y familiares, mientras que los hombres

acuden más a asesores financieros. Adicionalmente, para el año 2019 la brecha respecto a la tenencia de productos de ahorro se encuentra en 12%. Además, los hogares liderados por mujeres tienen 10% menos probabilidad de entrar al sistema financiero, esto empeora en la ruralidad.

En consecuencia, esto ha generado que las mujeres se involucren menos en el manejo de las finanzas del hogar. Tal como lo evidencia el siguiente gráfico:

Gráfico 2. ¿Quién es el responsable de tomar las decisiones diarias acerca de las finanzas del hogar?



Fuente: Mejía et al. (2015) y Tenjo y Mejía (2021).

Fuente: Asobancaria (2023) - <https://www.asobancaria.com/wp-content/uploads/2023/04/1371-BE-2.pdf>

Por esta razón, es de vital importancia fortalecer su educación financiera y el acceso al sistema financiero formal, con el fin de fomentar su libertad e independencia económica.

Superintendencia Financiera Y URF:

Según la Hoja de Ruta: Inclusión Financiera con equidad de género para las mujeres, elaborado por la Superintendencia Financiera y la URF³, las principales causas de exclusión se pueden interpretar desde la oferta y la demanda.

³ SFC y URF (2022), Hoja de ruta: Inclusión financiera con equidad de género para las mujeres.

Respecto a la demanda, las barreras con mayor incidencia son la falta de ingresos, la alta tasa de informalidad de las mujeres en el mercado laboral, la baja tenencia de propiedad y los roles asociados a las tareas domésticas y del cuidado. Adicionalmente, la capacidad financiera, el escaso manejo de sus ingresos y gastos y la baja educación financiera complementan la lista de obstáculos frente al acceso al sistema financiero formal.

De esta misma manera, la accesibilidad física a los productos financieros, los tiempos y costos de traslado se han convertido en barreras de demanda que afectan directamente el acceso de las mujeres.

Por el lado de la oferta, la Superintendencia Financiera ha manifestado que, las principales barreras son los costos asociados a los requisitos regulatorios, el alto riesgo financiero o de crédito y en ciertos casos, sesgos en contra de las mujeres. Estos últimos, debido a la falta de información o datos estratégicos que les permitan a las instituciones financieras crear productos acordes al contexto actual.

Dentro de las normas sociales o sesgos que ha definido la Superintendencia Financiera y la URF en su hoja de ruta, se puede enfatizar en los siguientes:

- “Las mujeres son vistas como cuidadoras, por lo que están confinadas en el hogar”.
- “las mujeres no son tan inteligentes financieramente como los hombres y deben depender de sus esposos/parientes masculinos para tomar decisiones financieras y, por lo tanto, deben usar cuentas bancarias conjuntas o la cuenta de su esposo”.
- “las mujeres no cuentan con las capacidades suficientes para administrar negocios y su responsabilidad principal es administrar el hogar y cuidar a la familia”.

Esta estigmatización debe ser erradicada del sistema financiero, fortaleciendo la capacidad y el bienestar financiero de las mujeres. Es de vital importancia, empoderarlas en el manejo de sus finanzas y fomentar la adquisición de servicios y productos a través de canales digitales y tradicionales de la banca formal.

Estudio Experimental de Género – Banca de las Oportunidades y CAF:

Según el estudio experimental de género elaborado por el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF) y la Banca de las Oportunidades⁴, las mujeres acceden en menor

⁴ CAF – Banca de las Oportunidades (2023), Estudio experimental de género. Tomado de: <https://scioteica.caf.com/bitstream/handle/123456789/2212/Presentacion%20Estudio%20Experimental%20de%20G%20e%20n%20ero.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

proporción a productos y servicios financieros y les prestan montos más bajos, aunque tienen mejor comportamiento de pago que los hombres.

En este estudio, se asegura que la proporción de adultos con al menos un producto financiero es del 96.6% para el caso de los hombres y 89.8% para las mujeres, estableciendo una brecha de 6.8 pp.

Por el lado de los desembolsos entre hombres y mujeres, estos pueden clasificarse de la siguiente manera:

Monto Desembolsado	HOMBRES		MUJERES	
	Microcrédito	\$7,3 millones	Consumo	\$6,2 millones
	Comercial	\$27,2 millones	Comercial	\$18,5 millones

Dentro del estudio se realizaron una serie de experimentos que contemplaban diferentes factores de oferta y demanda, los cuales se pueden resumir de la siguiente manera:

- **Discriminación:** Factor de demanda que busca identificar si existe algún tipo de discriminación de género a la hora de otorgar créditos y las condiciones de los mismos.
- **Sesgos cognitivos:** Factor de oferta que tiene como propósito la identificación de sesgos que influyen en la toma de decisiones de los asesores financieros a la hora de otorgar un crédito.
- **Sesgos perceptuales:** Factor de oferta que identifica este tipo de sesgos en la evaluación de formatos y documentos que soportan el estudio crediticio.
- **Variables de perfilamiento:** Factor de oferta que evalúa las preferencias de información alternativa en el proceso de estudio de crédito por parte de los asesores financieros.
- **Autoexclusión:** Factor de demanda que pretende analizar las causas de autoexclusión de mujeres con perfiles de riesgo menos favorables.

Con base en este ejercicio, el análisis fue el siguiente:

Las mujeres cuentan con un bajo nivel de autoconfianza, lo que se traduce en menos seguridad a la hora de solicitar un producto financiero. En este punto, se puede concluir

<p>que tanto hombres como mujeres consideran que es mucho más difícil que le aprueben un crédito a una mujer.</p> <p>Segundo, a la hora de solicitar un crédito las mujeres sienten más estrés que los hombres y tienen una percepción negativa del sector financiero formal, consideran que los trámites son más difíciles y engorrosos (Cuotas y plazos de amortización). Como consecuencia, las mujeres tienden a autoexcluirse, sobre todo aquellas de bajos ingresos, considerando como mejor opción no endeudarse.</p> <p>Tercero, una de las causas más fuertes de rechazo crediticio tiene que ver con los ingresos percibidos, la antigüedad y el tipo de contrato laboral. En este aspecto, resulta pertinente que las instituciones financieras contemplen variables alternativas en el estudio de crédito con el fin de mejorar el acceso por parte de las mujeres. Los datos no convencionales podrían convertirse en una herramienta poderosa para fortalecer este punto. Dentro de estas, el estudio resalta las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monto solicitado: Entre \$2 – 5 millones. • Antigüedad de su cuenta. • Monto mensual promedio: Más de \$1.500.000. • Permanencia de saldo en cuenta: 60 a 90 días. <p>En cuarto lugar, los asesores financieros pueden estar inmersos en sesgos cognitivos que pueden afectar el estudio de crédito. En este sentido, tienden a asociar a las mujeres con ingresos bajos y score alto, y a los hombres con ingresos altos y score bajo, esto lleva a que puedan aprobar más rápido un crédito a las mujeres, pero con un monto mucho más bajo que a los hombres.</p> <p>Con respecto a la asesoría, el estudio resalta la importancia de mostrar los beneficios de acudir a una institución financiera formal, esto se puede ver reflejado en una mayor probabilidad de solicitud de crédito. Dentro de este tipo de asesorías, es fundamental enfatizar en la unificación y control de las deudas, el respaldo del gobierno a este tipo de transacciones, la protección de los datos informáticos, la estabilidad en las condiciones crediticias y la tranquilidad que otorga un plan de pago claro, a diferencia de lo que ocurre en el "Gota a Gota".</p> <p>Cuando las reglas de crédito son claras y se tienen en cuenta todos los beneficios, la probabilidad de acudir a una institución financiera formal es de 6.68, mientras que en la</p>	<p>informalidad la probabilidad se queda atrás con un 5.95. en este sentido, cuando la institución financiera otorga información precisa y concisa, las mujeres no se ven abrumadas y pueden escoger una opción económicamente racional.</p> <p>Siguiendo los conceptos de la Banca de las Oportunidades y el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF), se pueden implementar 3 framings que podrían mejorar el acceso a productos y servicios financieros.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones estables: Cuando el asesor financiero garantiza e informa que no cambiará las condiciones durante todo el crédito, 10 de cada 12 mujeres que antes acudían a un "Gota a Gota", optarán por una institución financiera formal. 2. Alternativas ante el incumplimiento: es importante explicarle a la consumidora financiera que si falla en el plan de pagos, hay alternativas que le permiten ponerse al día sin mayores traumatismos, esto se puede traducir en que 11 de cada 12 mujeres que antes acudían al "Gota a Gota", prefieran una institución financiera formal. 3. Entidad vigilada por el gobierno: esto le asegura a la consumidora financiera que su información y su dinero está en buenas manos, incrementando la probabilidad de adquirir un producto financiero. <p>Recomendaciones:</p> <p>La inclusión financiera por parte de las mujeres se ha convertido en uno de los principales objetivos de política pública. Dentro del informe Banca & Economía de Asobancaria, se resaltan 3 frentes en los cuales se deben concentrar esfuerzos para mejorar el acceso al sector financiero. En primer lugar, es esencial que se identifiquen y caractericen los obstáculos y las oportunidades de mejora, con el fin de obtener información precisa para elaborar alternativas de solución pertinentes, en este caso, es necesario elaborar indicadores desagregados por género y demás características sociodemográficas. En segundo lugar, es necesario que la oferta del sector financiero sea consecuente con la realidad de este grupo poblacional, es decir, diseñar productos y servicios que faciliten su acceso. El tercer frente, está relacionado con la promoción de la educación financiera y el fortalecimiento de las capacidades financieras.</p> <p>Por parte de la Superintendencia Financiera de Colombia y la URF, se han definido una serie de objetivos que tienen como propósito trazar una hoja de ruta en materia de inclusión financiera. Dentro de estos se pueden señalar los siguientes:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la recolección y difusión de datos desagregados por sexo. Indicadores que permitan a las instituciones financieras, identificar las principales características del comportamiento financiero de las mujeres, con el fin de diseñar productos y servicios acordes con su realidad económica. • Con la elaboración y análisis de los indicadores, se deberán realizar diagnósticos basados en la evidencia, eliminando así, cualquier sesgo que afecte el acceso de las mujeres al sector financiero formal. • Implementar programas de educación financiera con enfoque de género desde el sector público y privado, con el objetivo de fortalecer la capacidad financiera de las mujeres y mejorar su bienestar económico. Adicionalmente, resulta pertinente fortalecer sus competencias digitales. • Por último, resaltan la necesidad de consolidar un trabajo articulado entre actores nacionales, territoriales, el sistema financiero y cooperación internacional. Sobre todo, para fortalecer el acceso de mujeres de territorios alejados o zonas rurales. <p>Por otro lado, el Conpes 4005 de 2020 que determina la "Política de inclusión y educación económica y financiera"⁵, ha determinado que, es necesario ampliar la oferta de productos y servicios financieros para las mujeres. En este sentido, propone mejorar las competencias, conocimientos y confianza en el sector financiero por parte de este grupo poblacional, con el objetivo de disminuir el uso del efectivo y el "Gota a Gota". Para esto, es esencial que se fortalezca la infraestructura financiera, especialmente la digital, aspecto que, sin duda, facilitaría el acceso de las mujeres a la formalidad y mejoraría los resultados de los productos y servicios diseñados.</p> <p>Dentro de este documento Conpes, se recomienda al Ministerio de Hacienda y Crédito público, a través del programa Banca de las Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la cobertura de servicios financieros para cerrar la brecha de acceso al crédito a través del fortalecimiento de corresponsales digitales y ruedas financieras. • Fomentar la educación económica y financiera. En este punto, es importante que se definan y socialicen los contenidos mínimos que deben ofrecer estos programas <p><small>⁵ DNP (2020), Conpes 4005 de 2020 "Política de inclusión y educación económica y financiera", Tomado de: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ/C3%83micos/4005.pdf</small></p>	<p>educativos, con el fin de generar conocimiento y capacidades financieras acordes a las realidades sociodemográficas de las mujeres.</p> <p>CONSIDERACIONES FINALES</p> <p>A través de esta iniciativa, lo que se busca es disminuir la vulnerabilidad económica de las mujeres que se encuentran en condición de pobreza y desigualdad, por medio del acceso a productos y servicios financieros del sector formal. Bajo este precepto, la educación financiera, junto a la elaboración de una oferta que tenga en cuenta sus necesidades y condiciones reales, se convierte en un poderoso vehículo de empoderamiento y libertad financiera, donde las mujeres tengan plena capacidad de administrar sus recursos.</p> <p>Por esta razón, se promueve la alfabetización digital como una herramienta que llegue a los territorios donde la banca tradicional no ha podido llegar. De esta manera, las mujeres contarán con los conocimientos básicos sobre las plataformas digitales que existen en el mercado financiero formal. Gracias a esto, las mujeres rurales o aquellas que se encuentran en la informalidad podrán visibilizarse y acceder a los diferentes productos que hoy se ofrecen, sobre todo, aquellos diseñados especialmente para este grupo poblacional.</p> <p>Una vez accedan al sector financiero formal, podrán encontrar nuevos métodos de ahorro, inversión y consumo, convirtiéndose así en un ciclo de crecimiento productivo que se verá reflejado en bienestar económico y social. La idea es que la mujer no solo acceda al sistema financiero, sino que se mantenga y se aleje del "Gota a Gota".</p> <p>Por último, La educación financiera establecida en el presente proyecto de ley tendrá como eje esencial el análisis y gestión de riesgos relacionados con el fraude electrónico y los diferentes delitos de la información.</p> <p>RELACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS</p> <p>Con relación a lo establecido en la Ley 2003 de 2019 que modifica el artículo 286 y 291 de la ley 5ta de 1992, donde se determina que, 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.</p> <p>En este caso, la presente iniciativa no vulnera el régimen de conflicto de interés de los congresistas durante su discusión y votación, debido a que se otorgan beneficios de carácter general, es decir, cuando el interés del congresista coincide o se fusiona con los intereses</p>

de los electores, tal y como lo establece el artículo 286 de la Ley 5ta de 1992, modificado por la Ley 2003 de 2019.

Esta determinación, servirá de criterio guía para que los congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran o no dentro de una causal de impedimento. Sin embargo, el Congresista podrá presentar los impedimentos que considere pertinentes para discutir y votar este proyecto.

PROPOSICIÓN

Con fundamento en las razones expuestas, me permito rendir **PONENCIA POSITIVA** para primer debate y, en consecuencia, solicito a la Honorable Comisión Tercera Constitucional Permanente del Senado de la República, dar primer debate y aprobar el Proyecto de Ley No. 089 de 2024 *"Por medio de la cual se fomenta la inclusión financiera de las mujeres"*.



JOSE ALFREDO GNECCO ZULETA
 Senador de la República
 Ponente

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

PROYECTO DE LEY N° 089 DE 2024

"Por medio de la cual se fomenta la inclusión financiera de las mujeres"

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA

Artículo 1°: Objeto. Fomentar la inclusión financiera de las mujeres y fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la toma de decisiones informadas y responsables en contextos económicos y financieros. Impulsando su acceso y uso de productos y servicios financieros para su bienestar.

Artículo 2°: El Gobierno Nacional, a través del Comité Interinstitucional de Inclusión Financiera, deberá elaborar e implementar un programa de educación financiera con enfoque de género orientado a fomentar el ahorro, la planificación financiera, la elección de productos financieros, tenencia de productos y planes de jubilación.

Parágrafo: El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC), deberá implementar un programa de alfabetización digital con enfoque de género que tenga como propósito fortalecer el uso de canales financieros digitales y los mecanismos de protección frente a delitos de la información.

Artículo 3°: Bancoldex deberá diseñar nuevas líneas de crédito con mejores condiciones financieras para mujeres y/o empresas lideradas por estas.

Asimismo, deberá realizar un acompañamiento que fortalezca la protección al usuario y promueva la cultura de pago, con el fin de ver en el sistema financiero un mecanismo de crecimiento a través del crédito.

Artículo 4°: Las entidades financieras y Fintech deberán diseñar productos y servicios apropiados y asequibles para mujeres, atendiendo las necesidades financieras de esta población.

Al momento de ofrecer y otorgar créditos a las mujeres, las entidades financieras podrán tener en cuenta variables alternativas que complementen el estudio de crédito correspondiente. En este caso, se podrán utilizar variables como:

1. Monto mensual promedio en cuenta.
2. Permanencia de saldo en cuenta.

Adicionalmente, deberán realizar un acompañamiento que fortalezca la protección al usuario y promueva la cultura de pago, con el fin de ver en el sistema financiero un mecanismo de crecimiento a través del crédito.

Artículo 5°: Las entidades financieras, y las Fintech deberán realizar campañas publicitarias con enfoque de género, con el fin de promover el acceso al crédito en las mujeres. Dentro de estas campañas, se deberá realizar una diferenciación entre las ventajas de estar en una entidad financiera formal y los riesgos del "Gota a Gota".

En el mes de marzo, deberán direccionar su enfoque publicitario al crédito en mujeres. Dentro de esta estrategia se deben identificar los principales riesgos financieros y fortalecer la cobertura de productos y servicios financieros para mujeres rurales y geográficamente apartadas.

Parágrafo 1: Las entidades financieras y las Fintech en sus campañas de información con enfoque de género, deberán tener en cuenta los siguientes temas:

1. Protección de la información.
2. Seguridad en las transacciones.
3. Créditos con condiciones estables.
4. Acuerdos de pago.
5. Mecanismos de pago.

Artículo 6°: Se realizarán ferias financieras de manera conjunta entre las entidades territoriales y las entidades financieras. Las Alcaldías, Gobernaciones, bancos y Fintech deberán llevar su oferta con enfoque de género, con el fin de fomentar la bancarización de la mujer y el acceso al crédito.

Artículo 7°: El Departamento Nacional de Planeación (DNP), deberá diseñar indicadores que identifiquen los obstáculos y midan los avances en materia de inclusión financiera por parte de las mujeres. Estos indicadores deberán ser utilizados en la elaboración e implementación de políticas públicas con perspectiva de género.

Artículo 8°: La presente Ley entra en vigencia a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Del honorable congresista,



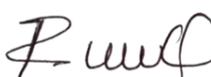
JOSE ALFREDO GNECCO ZULETA
 Senador de la República
 Ponente

BIBLIOGRAFÍA

- Asobancaria (2023), Brechas de género en la inclusión financiera en Colombia, tomado de: <https://www.asobancaria.com/wp-content/uploads/2023/04/1371-BE-2.pdf>
- DNP (2020), Conpes 4005 de 2020 "Política de inclusión y educación económica y financiera", Tomado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4005.pdf>
- CAF – Banca de las Oportunidades (2023), Estudio experimental de género. Tomado de: <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/2212/Presentacio%cc%81n%20Estudio%20experimental%20de%20ge%cc%81nero.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- SFC y URF (2022), Hoja de ruta: Inclusión financiera con equidad de género para las mujeres. Tomado de: [https://www.urf.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeId=%2FConexionContent%2FWCC_CLUSTER-200785%2F%2FidPrimaryFile&revision=latestreleased#:~:text=Brechas%20generales%20en%20acceso%20y%20uso&text=Al%20desagregar%20este%20indicador%20por,\(5%2C3%20p.\)](https://www.urf.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeId=%2FConexionContent%2FWCC_CLUSTER-200785%2F%2FidPrimaryFile&revision=latestreleased#:~:text=Brechas%20generales%20en%20acceso%20y%20uso&text=Al%20desagregar%20este%20indicador%20por,(5%2C3%20p.))
- Ministerio de Educación Nacional (2022), Cartilla Mi Plan, Vida y Futuro "Orientaciones Pedagógicas para la Educación Económica y Financiera". Tomado de: https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-340033_Orientaciones_Edu_economica_financiera_vfinal.pdf
- MINTIC (2023), "Cerrar las brechas de género en finanzas y digitalización, clave para evolucionar el ecosistema empresarial". Tomado de: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/327031:Cerrar-las-brechas-de-genero-en-finanzas-y-digitalizacion-clave-para-evolucionar-el-ecosistema-empresarial>

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 207 DE 2024 SENADO, 103 DE 2023 CÁMARA

por medio de la cual se estimula y fomenta la recreación como estrategia para promover la visita de sitios culturales y turísticos y se dictan otras disposiciones.

<p>Bogotá D.C., 01 de octubre de 2024</p> <p>Senador: PEDRO HERNANDO FLÓREZ PORRAS Presidente Comisión Sexta Constitucional Senado</p> <p>Senador: ANA MARÍA CASTAÑEDA GÓMEZ Vicepresidente Comisión Sexta Constitucional Senado</p> <p>Secretario: JORGE ELIECER LAVERDE VARGAS Comisión Sexta Constitucional Senado</p> <p>Referencia: Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 207 de 2024 Senado - 103 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se estimula y fomenta la recreación como estrategia para promover la visita de sitios culturales y turísticos y se dictan otras disposiciones".</p> <p>Respetados Señores,</p> <p>En cumplimiento de la designación como Senador Ponente de la iniciativa en referencia, en los términos legales que para dicho fin ha dispuesto en reglamento interno del Congreso, me permito rendir informe de ponencia positiva para primer debate ante la Comisión Sexta Constitucional Permanente del Senado de la República, conforme con lo establecido en el artículo 153 de la Ley 5ta de 1992, en los siguientes términos:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Trámite del Proyecto de Ley. II. Antecedentes del proyecto de ley. III. Objeto y síntesis del proyecto de ley. IV. Consideraciones. V. Competencia del congreso. VI. Impacto fiscal. VII. Conflicto de interés. VIII. Pliego de modificaciones. 	<p>IX. Proposición. X. Texto propuesto para primer debate en el Senado de la República.</p> <p>Cordialmente,</p> <p> ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico</p>
--	---

I. Trámite del Proyecto de Ley.

El presente proyecto de ley es de autoría del Honorable Representante Jorge Alberto Cerchiaro Figueroa, y coautoría de los Honorables Representantes José Eliécer Salazar López, Hernando Guida Ponce, Modesto Enrique Aguilera Vides, Saray Elena Robayo Bechara, Ana Rogelia Monsalve Álvarez, Gersel Luis Pérez Altamiranda, y los Honorables Senadores Julio Elias Vidal y Alfredo Rafael Deluque Zuleta, el cual fue radicado ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes el día 03 de agosto de 2023 como el proyecto de ley No. 103 Cámara de 2023 (Gaceta 1032/23).

En consideración del objeto de la iniciativa, fue remitido a la Comisión Sexta Constitucional Permanente de la Honorable Cámara de Representantes, donde fue aprobado en primer debate el 13 de diciembre de 2023; posteriormente, fue debatido y aprobado en la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes el día 05 de agosto de 2024 (Gaceta 1216/2024).

Surtido el trámite en la Honorable Cámara de Representantes, fue remitido a la Comisión Sexta Constitucional Permanente del Honorable Senado de la República, cuya mesa directiva me designó como senador ponente, mediante comunicado con fecha del 04 de septiembre de 2024. Con base en lo anterior, presento ponencia positiva con modificaciones a la iniciativa respectiva, para dar trámite correspondiente ante la Comisión anteriormente citada.

II. Antecedentes del proyecto de ley.

Este proyecto de ley, fue radicado en julio del 2020, identificado como el proyecto 249 del 2020 Cámara -181 del 2021 Senado, de autoría del HR Jose Luis Pinedo Campo y como coautores, los Congresistas: Mauricio Parodi Diaz, Karina Estefanía Rojano Palacio, Modesto Enrique Aguilera Vides, Cesar Augusto Lorduy Maldonado, Jose Gabriel Amar Sepúlveda, Angela Patricia Sánchez Leal, Karen Violette Cure Corcione, Gustavo Hemán Puentes Rico Rico, Eloy Chichi Quintero Romero, David Ernesto Pulido Novoa, Carlos Mario Farelo Daza, Jaime Rodríguez Contreras, Jairo Humberto Cristo Correa, Ciro Fernández Núñez, Atilano Alonso Giraldo Arboleda, Jorge Méndez Hernández, Salim Villamil Quessep, Aquileo Media Arteaga, Oswaldo Arcos Benavides, Oscar Camilo Arango Cárdenas y Temistocles Ortega Narváez.

Agotó los dos debates de cámara (Gaceta No. 295 de 2021, Gaceta N 560 de 2021) y los dos debates de senado, estos últimos, el 09 de noviembre de 2021 y 15 de junio de 2022 (gacetas 888/2021, Gaceta 757/2022) respectivamente, siendo archivado por transito legislativo en la legislatura de 2022 por no haber agotado la conciliación de los textos aprobados.

y las leyes. Son deberes de la persona y del ciudadano: (...) 8. Proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano, (...)

- b. **Ley 300 de 1996:** Por la cual se expide la Ley General de Turismo y se dictan otras disposiciones.
- c. **Ley 2068 de 2020:** Por el cual se modifica la Ley General de Turismo y se dictan otras disposiciones.
- d. **Decretos Presidenciales Decreto 2158 de 2017:** Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Comercio, Industria y Turismo y se reglamentan programas y descuentos para promover el turismo de interés social.

III. Objeto y síntesis del proyecto de ley.

El objeto del presente proyecto de ley busca establecer el último fin de semana de cada mes, como el fin de semana de la cultura y el turismo local sostenible, responsable y comunitario, con el fin de promover la cultura, el turismo, la recreación, la unidad familiar, la sostenibilidad y competitividad de las actividades económicas propias de las regiones.

De conformidad, cuenta con los siguientes artículos:

Artículo 1°. Objeto de la ley.

Artículo 2°. Sobre el beneficio sujeto de la presente ley.

Artículo 3°. Ámbito de aplicación de la presente ley.

Artículo 4°. Sujetos objeto del beneficio de la presente ley.

Artículo 5°. Función de las entidades territoriales de fomentar el turismo local.

Artículo 6°. Sobre el mantenimiento y gestión sostenible del turismo.

Artículo 7°. Coordinación con el Registro Nacional de Turismo.

Artículo 8°. Vigencia.

El presente proyecto de ley cuenta con cuatro antecedentes normativos significados, los cuales dan origen a esta iniciativa legislativa: Constitución Política, Ley 300 de 1996, Ley 2068 de 2020, Decreto 2158 de 2017.

a. Constitución Política de Colombia.

Artículo 8. Es obligación del Estado y de las personas proteger las riquezas culturales y naturales de la Nación.

Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. (...)

Artículo 52. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará las organizaciones deportivas, cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.

Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. (...)

Artículo 70. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación.

Artículo 95. La calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos están en el deber de engrandecerla y dignificarla. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución implica responsabilidades. Toda persona está obligada a cumplir la Constitución

IV. Consideraciones.

1. Justificación.

a. Recreación.

Recreo, es el latín de donde proviene la palabra recreación que significa restaurar y refrescar, es la actividad cuyo objetivo es salir de los quehaceres diarios, distraerse y renovarse del agotamiento de la cotidianidad. Los expertos aseguran que la recreación y la distracción son beneficiosas para mantener armonía entre la mente y el cuerpo, además estimula la socialización, fomenta el proceso de asociación cultural y proporciona calidad de vida.

b. Turismo como recreación.

El origen del turismo es contemplado por las sociedades como la actividad recreativa que permite ir a destinos o lugares diferentes al de residencia en los momentos de esparcimiento, ya sea en temporadas largas de descanso remunerado o en momentos que se busca para interactuar con el fin de salir de la rutina. Siempre será vinculado el turismo al ocio y el tiempo libre, es ahí donde se destaca como actividad o practica social y cultural, Ledhesma (2017); sostiene que el turismo es una actividad puramente social vinculada a la interacción entre los sujetos.

c. Ámbito del Turismo Recreativo.

El turismo recreativo habitualmente se lleva a cabo dentro de las atracciones locales, o las más cercanas, y sus dinámicas de esparcimiento están referidas a lo ecológico y cultural. Estas prácticas de turismo recreativo permiten favorecer la identidad de los pueblos, partiendo de la propia cultura e idiosincrasia, ya que estas reflejan las formas como un grupo social se relaciona con la naturaleza, con los otros habitantes y con experiencias heredadas de nuestros antecesores.

d. Necesidad de empoderamiento del patrimonio local.

Partiendo de las oportunidades de recreación de las que goza una comunidad, y la necesidad de crear conciencia para la defensa del patrimonio cultural de las mismas, es necesario impulsar mayores actividades recreativas soportadas en lo patrimonial como la herramienta que sirva para el fomento y desarrollo del turismo local.

En este orden, es indispensable para lograr el objetivo, facilitar el acceso de las familias y así lograr un posicionamiento y empoderamiento de ese legado cultural y natural del que gozan la gran mayoría de las entidades territoriales en un país como el nuestro.

Gozar del patrimonio de su localidad a través del turismo recreativo, incita el fortalecimiento de actitudes de pertenencia, rescata la importancia del mismo, transformándose en los mejores emisarios y multiplicadores de lo que consideran suyo, se despierta de esta manera el sentido de pertenencia, empoderando así sobre todo a los niños que en el mañana serán quienes tengan la responsabilidad de regir los destinos de las comunidades.

Estimular el turismo local como actividad recreativa, nos conduce a ver el turismo como el fenómeno sociocultural que se requiere para que se pueda dar un mejor desarrollo social, sin desconocer el beneficio que proporciona al sector para su continúe su reactivación después de lo golpeado que quedó con las secuelas de la pandemia Covid-19.

e. Cultura turística.

Dentro de la amplitud de su concepto y sus principios, es el conjunto de valores que adquieren tanto ciudadanos locales como foráneos de algún destino turístico, y que se traduce en el amor y el respeto hacia los espacios de recreación y esparcimiento, lo que se ve reflejado en una adecuada administración de los recursos, ya sean naturales, materiales, financieros, humanos y sobre todo lo que tenga que ver con el patrimonio cultural.

En este punto se hace necesario recordar que La Ley General de Cultura, Ley 397 de 1997, define el patrimonio cultural como el conjunto de todos los bienes y valores culturales que son expresión de la nacionalidad colombiana, tales como la tradición, las costumbres y los hábitos, así como el conjunto de bienes inmateriales y materiales, muebles e inmuebles, que conservan una repercusión auténtica sobre su historia, arte, ecología, ciencia y las representaciones de la cultura popular.

Por consiguiente, nos atrevemos a aseverar que la cultura es una industria productiva que se puede fortalecer al integrarse con el turismo. Como lo plantea el historiador Álvaro Ospino Valiente en su trabajo **ESTRATEGIAS DE INTERACCIÓN ENTRE TURISMO, CULTURA E HISTORIA, COMO ALTERNATIVAS PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA (COLOMBIA)** donde afirma "La cultura es una industria productiva al igual que el turismo, la riqueza del acervo de una región la componen un sin número de eventos y materializaciones que se conocen como el patrimonio tangible e intangible; principales hitos históricos, tradiciones populares, tradiciones religiosas, costumbres, música, danza, rondas infantiles, leyendas, mitos, anécdotas, personajes de su historia, vestuarios, objetos, arquitectura, cartografía, crónicas, memorias de viajeros, entre otros,

constituyen nuestra identidad cultural". Ospino hace referencia al principio constitucional que reconoce a la cultura en sus diversas manifestaciones como fundamento de la nacionalidad, y menciona que los geógrafos económicos afirman que el turismo es una fuente inagotable de divisas que va unido a factores económicos, sociales y culturales. Es decir, que el turismo cultural genera activos monetarios y fomenta la identidad de los pueblos.

2. Experiencia Internacional.

- El Ministerio de Comercio Exterior y Turismo del Perú desarrolló un proyecto titulado "Cultura Turística", y la define como el conjunto de conocimientos, valores y actitudes que fortalecen la identidad, fomentan el buen trato al turista (nacional y extranjero) y promueven la protección del patrimonio en todas sus expresiones, reconociendo al turismo como mecanismo de desarrollo sostenible del país. Con esto buscan fortalecer la identidad local, regional y nacional de las poblaciones anfitrionas.

- La Universidad Nacional de Comahue, de la Patagonia-Argentina dentro de la facultad de Turismo tiene el programa de Técnico Universitario en Gestión del Desarrollo Turístico Local, donde el estudiante queda capacitado para: "Actuar en los procesos de gestión de productos-servicios para el turismo y la recreación a partir del uso sustentable del patrimonio local y bajo el concepto de calidad de los servicios. Se define a este profesional como un emprendedor y agente de cambio comunitario en el campo del desarrollo del turismo y la recreación a escala local."

Argumentan que las prácticas recreativo-turísticas en el marco de una política que armonice los distintos ámbitos de su economía, arroja los siguientes beneficios en relación a los aspectos socio-culturales:

- Revaloriza las costumbres de la comunidad local.
- Revaloriza fiestas populares y tradiciones locales o regionales.
- Favorece el reconocimiento de los pueblos originarios en sus demandas territoriales u otras.
- Impulsa la producción de artesanías y difusión de técnicas primitivas de realización.

En este punto se observa analogía en cuanto a impulsar la identidad, el turismo y la recreación como empresa de cada comunidad. De la misma manera se relacionan en el interés por beneficiar a la población de escasos recursos económicos. Con esto reflexionamos en la necesidad que desde las políticas públicas se promueva la socialización de la población en actividades recreativas que fomenten el aprecio hacia el patrimonio natural, cultural y social autóctono de cada comunidad. Abarcando doble propósito, primero que los ciudadanos

locales conozcan como turistas su entorno, sus recursos, y su cultura; y segundo que estos a su vez puedan ser multiplicadores de la promoción turística de sus regiones.

3. Lineamiento constitucional, legal y jurisprudencia.

Este proyecto de ley se ha basado en uno de los principios fundamentales, y alguno de los derechos, garantías y deberes que esboza nuestra Constitución, planteados en el título I y II, específicamente los artículos 8, 44, 52, 95.

Es así como es necesario empezar por lo que ordenado en el artículo 8°, cuando dice que: "es obligación del Estado y de las personas proteger las riquezas culturales y naturales de la Nación.", encontrando más adelante que la recreación y la cultura conforme al artículo 44 de la Constitución Política, es un derecho fundamental de los niños. Luego, en el artículo 67 de la Constitución se ordena que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social y con ella se formará al colombiano entre otros aspectos por medio de la recreación, para el mejoramiento cultural, y para la protección del ambiente.

La Ley 300 de 1996 (Ley General del Turismo), en el artículo 32 plantea un turismo de interés social como: "un servicio público promovido por el Estado con el propósito de que las personas de recursos económicos limitados puedan acceder al ejercicio de su derecho al descanso y al aprovechamiento del tiempo libre, mediante programas que les permitan realizar actividades de sano esparcimiento, recreación, deporte y desarrollo cultural en condiciones adecuadas de economía, seguridad y comodidad".

Lo anterior es reglamentado en el decreto 2158 de 2017 el cual establece un articulado que plantea el Turismo de Interés Social, donde propone algunas formas para favorecer a cierto sector de la sociedad colombiana en cuanto a la accesibilidad turística, tales como descuentos especiales de un 10% para adultos mayores, pensionados, personas con discapacidad, y niños de estratos 1 y 2.

Este decreto promueve el turismo con programas tales como; Programa turismo social que plantea promover acciones para beneficiar a las personas cuyos ingresos familiares mensuales sean iguales o inferiores a cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes. Programa turismo accesible propone mejoramiento en la calidad de atención por parte de los prestadores de servicios turísticos. Programa tarjeta joven que apunta a incentivar a los jóvenes a la práctica del turismo. Y el Programa de turismo responsable que habla de acciones sostenibles y sustentables por parte de los prestadores de servicios turísticos, son solo intentos de favorecer a las comunidades con escasos recursos

económicos, pero que en realidad siguen dejando mucho que desear para lograr el fomento y el estímulo de una cultura turística.

Por su parte, la Ley del Turismo 2068 de 20201 mantiene el reconocimiento al turismo como un derecho social y económico de las personas, disponiendo en el numeral 8 del Artículo 2 lo siguiente: "Desarrollo social, económico y cultural. La actividad turística, conforme al artículo 52 de la Constitución Política, es un derecho social y económico que contribuye al desarrollo integral de las personas, de los seres sintientes y de los territorios y comunidades, que fomenta el aprovechamiento del tiempo libre y revaloriza la identidad cultural de las comunidades y se desarrolla con base en que todo ser humano y sintiente tiene derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza" (subrayado fuera del texto).

Analizando las condiciones de los ciudadanos que cuentan como comunidad vulnerable, para acceder a los beneficios ofrecidos por estos programas, es muy importante reflexionar sobre el hecho que, por ejemplo, una persona con discapacidad, o adulto mayor, o niño, no puede asistir solo a una actividad turística, lo que quiere decir que algún miembro de la familia deba acompañarlo y básicamente este miembro no entraría en la comunidad vulnerable, viéndose obligado a pagar tarifa completa, lo que hace onerosa la participación del beneficiario en determinada actividad. Además, la reducción en las tarifas es de un 10%, lo que para este proyecto es considerado como un descuento casi insignificante tomando en cuenta las tarifas en los planes de paquetes turísticos y las entradas costosas a la mayoría de las atracciones y sitios de interés turístico.

Considerando lo anterior, observamos que no existe entonces una propuesta que efectivamente garantice la equidad en cuanto a la recreación y esparcimiento con miras a estimular, fomentar y crear la cultura turística local. Todo lo contemplado en la normativa dista mucho del propósito de la presente propuesta.

Como bien se estableció en el aparte 2.1, el turismo es recreación, y este se desarrolla en armonía con los recursos naturales y culturales a fin de garantizar sus beneficios a las futuras generaciones, que para su efectividad se deben tener en cuenta tres ejes básicos: ambiente, sociedad y economía.

Sobre la base de estos tres principios es necesario proponer un plan que responda a su cumplimiento, puesto que la realidad es que difícilmente todos los ciudadanos colombianos gozan de este derecho social, debido a las limitaciones económicas, truncando lo propuesto a lo largo del articulado de la Constitución, ya que si las sociedades desconocen los recursos (naturales y culturales) de los que goza la geográfica a la que pertenecen, difícilmente se identificaran con ella, su sentido de pertenencia es carente y esto impide lo planteado en la carta magna.

Cabe reflexionar en cuanto al término "Futuras generaciones", ¿A quiénes se refiere? ¿A las de algunos estratos específicos? ¿A todos los ciudadanos independientemente de su estrato?

Sostiene el Dane que los integrantes promedio de una familia en Colombia, equivale a 3.1, pues cubrir las tarifas de los paquetes turísticos o entradas a sitios de interés, para una familia de 4 miembros de cualquier estrato, se hace oneroso, por lo tanto, la accesibilidad para el disfrute de las actividades turísticas obliga a proponer alternativas razonables y proporcionales que estimulen y fomenten la recreación sin distinciones de estrato.

Es razonable entonces que sabiendo la necesidad que existe de poder garantizar en un Estado social de Derecho como lo es Colombia a la luz del artículo 1° de la Constitución Política y que respeta el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y que debe prevalecer el interés general, puede llegar a pensarse que hay un choque de intereses, cuando de un lado debe conseguir que la empresa privada pueda ceder un poco en tarifas en pro del interés colectivo que es la búsqueda de rescatar ese patrimonio cultural que se está perdiendo en nuestro país y que por medio de la recreación turística podríamos rescatar.

Pero es ahí donde la misma Constitución Nacional aporta lineamientos sobre la libre competencia económica en los artículos 88 y 333.

Es así como la Constitución reconoce que la empresa tiene una función social y siempre será la base del desarrollo en una sociedad, y esa función que tiene le permite tener unas obligaciones y por esa misma razón, por medio de la ley el Estado delimitará el alcance de esa libertad económica cuando así lo exige siempre que en la Nación deba primar el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural, como es en el caso de lo que se pretende con esta iniciativa legislativa.

El gran tribunal constitucional en Colombia se ha pronunciado en múltiples oportunidades para definir, establecer límites, ratificar la naturaleza y fundamentos del derecho a la libre competencia económica, al igual que las ventajas y obligaciones que concibe y siempre otorgando al legislador la posibilidad de regular la libre competencia siempre que sea para amparar valores o derechos que estén plasmados en la C.N.

En ese sentido, encontramos que en la sentencia C-032/17 la Corte afirmó: "La Constitución contempla la libre competencia como un derecho. La existencia del mismo presupone la garantía de las mencionadas condiciones, no sólo en el ámbito general de las actividades de regulación atenuada, propias de la libertad económica, sino también en aquellas actividades sujetas a una regulación intensa, pero en las cuales el legislador, al amparo de la Constitución, haya previsto la intervención de la empresa privada. Se tiene entonces que, por un lado, a la luz de los principios expuestos, el Estado,

- Reducir al mínimo las repercusiones innecesarias en los viajes y el comercio internacional. - El sector turismo debe comprometerse a apoyar todas las medidas adoptadas para frenar el brote.
- La huella económica y social del turismo deja pequeña la de cualquier otro sector económico, y este hecho, aunque hace que el turismo sea vulnerable, también coloca al sector en una posición única para contribuir a los planes y medidas de recuperación de mayor amplitud que deban adoptarse.
- Reflexión y reorganización con el fin de crecer nuevamente, y crecer de una forma que sea mejor para el planeta y para las personas.
- En todo el mundo el turismo brinda oportunidad de desarrollo y promueve la solidaridad y la comprensión a través de las fronteras. Mientras el turismo interno ayuda también a fomentar la cohesión dentro de las naciones. Además, el sector desempeña un papel fundamental en la movilización de esfuerzos para preservar y promover el patrimonio natural y cultural, y desde hace mucho tiempo, ha estado a la vanguardia de la protección del medio ambiente.
- El turismo es un facilitador del intercambio cultural, la comprensión mutua y la paz. Combate la discriminación y los prejuicios que prevalecen entre las personas y la sociedad.

Lo propuesto en este proyecto es completamente suscrito a lo expuesto por la Organización Mundial de la Salud, anteriormente mencionados. En especial los cuatro últimos. Entendemos que, a pesar del golpe económico, el turismo tiene la oportunidad de conseguir soluciones que lo catapulten nuevamente en sus dimensiones económica y cultural, desde la reflexión y la reorganización. Teniendo principalmente en cuenta, que como lo plantea la OMS, el turismo interno, es decir nacional, impulsa la unión íntima de las naciones y promueve el patrimonio natural y cultural, lo cual es justamente lo que se formula para los objetivos de este proyecto de Ley.

Por otro lado, el Código Ético Mundial para el Turismo, concibe "al turismo sostenible como una vía hacia la gestión de todos los recursos de forma que puedan satisfacer las necesidades económicas, sociales y estéticas, respetando al mismo tiempo la integridad cultural, los procesos ecológicos esenciales, la diversidad biológica y los sistemas que sostienen la vida."

Una vez más se insiste en la integridad cultural y la ecología, lo que se traduce en turismo cultural, y qué mejor manera de hacerlo si no es iniciando desde la casa, es decir, desde la planificación de programas que incluyan a todos los ciudadanos colombianos sin importar el estrato social, con la única intención de que la sociedad cuente con el beneficio de la distracción, el descanso y el esparcimiento, con el fin de fomentar la identidad del colombiano y el sentido de pertenencia, respondiendo al principio de accesibilidad que plantea la ley.

para preservar los valores superiores, puede regular cualquier actividad económica libre introduciendo excepciones y restricciones sin que por ello pueda decirse que sufran menoscabo las libertades básicas que garantizan la existencia de la libre competencia. Por otro lado, dichas regulaciones sólo pueden limitar la libertad económica cuando y en la medida en que, de acuerdo con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, ello sea necesario para la protección de los valores superiores consagrados en la Carta." (La negrilla es propia).

Ahora bien y considerando lo anterior, observamos que existe un cuerpo normativo que dispone al turismo como una garantía constitucional atribuible a los ciudadanos. Sin embargo, dicha disposiciones carecen de una norma que aterrice o encause las mencionadas orientaciones, razón por la cual se propone el presente proyecto de ley.

En esencia el turismo contribuye a la recreación, y este se desarrolla en armonía con los recursos naturales y culturales a fin de garantizar sus beneficios a las futuras generaciones, que para su efectividad se deben tener en cuenta tres ejes básicos: ambiente, sociedad y economía. Sobre la base de estos tres principios es necesario proponer un plan que responda a su cumplimiento, puesto que la realidad es que difícilmente todos los ciudadanos colombianos gozan de este derecho social, debido a las limitaciones económicas, truncando lo propuesto a lo largo del articulado de la Constitución, ya que si las sociedades desconocen los recursos (naturales y culturales) de los que goza la geográfica a la que pertenecen, difícilmente se identificaran con ella, su sentido de pertenencia es carente y esto impide lo planteado en la carta magna.

4. Análisis del contexto social.

- **Impacto Socioeconómico en el sector turismo causado por la contingencia obligatoria a raíz del covid-19.**

Es claro entonces que, Colombia es un país virtuoso en cuanto a su pluralidad geográfica y cultural, lo que lo hace atractivamente apto para el progreso del sector turístico. De hecho, ser el país puerta de Suramérica lo pone en el ojo del mundo, y lo hace propicio para la recepción de turistas de otros continentes.

Según la Organización Mundial de Turismo "El brote del Covid-19 llevó al mundo a su paralización, y el turismo ha sido el más afectado de todos los grandes sectores económicos" por esa razón la OMT se suma al siguiente llamado de la Organización Mundial de la Salud:

- **Pertinencia.**

La idea de un turismo que conciba sujetos socializados en una recreación habitual suscitará un turismo para el desarrollo humano, minimizando los impactos perjudiciales de dicha actividad.

La explotación turística no puede ser sinónimo de encarecimiento en la visita de espacios para los ciudadanos locales de una región, porque lamentablemente esta ha sido la realidad, lo que ha hecho imposible las posibilidades de visitar los principales lugares turísticos, ya que la mercantilización le ha dado preferencia al bolsillo del turista, y los ciudadanos oriundos de la región en su gran mayoría no gozan de poder adquisitivo que les permita cubrir esas altas tarifas, privándolos así de la accesibilidad a sus propios espacios, y como se ha venido reflexionando a lo largo de este proyecto; esa situación afecta la intención de fomentar y estimular una cultura turística.

Para el cumplimiento de los objetivos de este proyecto se plantea que todos los ciudadanos colombianos en sus respectivas regiones gocen de planes y paquetes recreacionales excepcionales que les permitan descubrir, conocer y por ende, valorar los recursos naturales, culturales y materiales que cuenta su ciudad o municipio, instaurándose de esta manera en cada coterráneo una cultura turística donde el sujeto en proceso de socialización logre asumirse como ser humano perteneciente a una región que determina sus valores y costumbres.

La idea concibe que una vez al mes se puedan ofrecer actividades en atracciones y sitios turístico de todas las modalidades que se ofrezcan en el sitio geográfico de residencia, completamente accesibles a todos los ciudadanos independientemente del estrato, de la misma manera se puede aprovechar unos días de la designada semana de receso escolar consagrada en el decreto 1373 de 2007, para esta concepción de turismo recreativo, puesto que en este periodo los estudiantes de todos los niveles, y las familias en general gozan del tiempo libre.

- **Conveniencia.**

Sin duda se propende por la garantía del derecho a la recreación de los niños que es superior a todo, se integra la familia colombiana por medio de la recreación y enriqueciendo los conocimientos culturales de su región, lo cual conlleva a tener ciudadanos sanos mentalmente, lo que repercutirá a una mejor calidad de vida de los colombianos.

V. Competencia del congreso.

a. Constitucional:

<p>"ARTÍCULO 114. Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración.</p> <p>El Congreso de la República, estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes (...)"</p> <p>"ARTÍCULO 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interpretar, reformar y derogar las leyes (...)" <p>b. Legal:</p> <p>Ley 3 De 1992. Por La Cual Se Expiden Normas Sobre Las Comisiones Del Congreso De Colombia Y Se Dictan Otras Disposiciones.</p> <p>"ARTÍCULO 2º Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.</p> <p>Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7) a saber"</p> <p>Ley 5 de 1992. Por la cual se expide el reglamento del congreso; el senado y la cámara de representantes</p> <p>"ARTÍCULO 6o. CLASES DE FUNCIONES DEL CONGRESO. El Congreso de la República cumple:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Función CONSTITUYENTE, para reformar la Constitución Política mediante actos legislativos. 2. Función LEGISLATIVA, para elaborar, interpretar, reformar y derogar las leyes y códigos en todos los ramos de la legislación <p>(...)</p> <p>En el caso particular, se considera que el presente proyecto debe tramitarse a través de la Comisión Sexta Constitucional, en tanto tiene como propósito reconocer y promover el pensamiento crítico y humanista colombiano como una de las bases fundamentales de la educación para la paz; así las cosas, y siendo la educación una temática propia de esta comisión.</p>	<p>VI. Impacto fiscal.</p> <p>A partir del planteamiento de Ospino, pensamos en el turismo como estrategia de recreación comunitaria para la creación de una actividad que permita un desarrollo económico y cultural, con miras a recuperar, fomentar y estimular la memoria histórica del país para las futuras generaciones, al mismo tiempo que se produce un impacto económico que sirva para brindarle oportunidades a todos los ciudadanos colombianos desde el principio de la igualdad social. La idea sería trazar estrategias de combinación con dinámica de enlace entre turismo, historia y cultura, aprovechando el gran potencial turístico-cultural que posee nuestro país.</p> <p>Por lo anterior, un incentivo como el planteado en el presente proyecto, enfocado a cambiar a la mitad el precio de una entrada a un establecimiento que ofrezca servicios turísticos en todas sus modalidades, y atracciones, durante un fin de semana al mes, es positivo para dicho mercado. Esto debido a que, establecido como ley de la república, podría fomentar positivamente el consumo de los servicios turísticos locales debido a que los consumidores verían más atractivo pagar la mitad de lo que debería valer una entrada en otra fecha y así poder no solo aprovechar la coyuntura mensual, sino utilizar estos servicios para consumirlos en familia.</p> <p>De manera que en general se generaría más demanda durante dicho periodo, lo cual aumentaría los ingresos de los oferentes de los servicios mencionados.</p> <p>Esta medida aumentaría los ingresos de los proveedores de los servicios turísticos y atracciones debido a que el aumento de la demanda durante este periodo compensaría el efecto de la reducción del precio unitario de la entrada para disfrutar de esos servicios.</p> <p>Esta afirmación se fundamenta en que los costos fijos de dichos establecimientos no se ven aumentados con la variación de la cantidad de clientes que quieren acceder al lugar, solo los costos variables. Estos últimos son amortizados por el precio de las entradas, las cuales están previamente establecidas teniendo en cuenta que garanticen la financiación del establecimiento, su adecuado cuidado y su mantenimiento periódico.</p> <p>Con el propósito de dar claridad sobre la discusión del presente proyecto de ley y en razón del artículo 7 de la Ley 819 de 2003, el proyecto de ley no genera impacto fiscal en el Presupuesto General de la Nación toda vez que no ordena gasto adicional ni tampoco otorga beneficios tributarios de ningún tipo. En el presente proyecto se propone institucionar el fin de semana de la cultura y el turismo local con lo cual no se requiere de un esfuerzo fiscal adicional por parte de la Nación, apenas se propone la implementación de una campaña nacional que contribuya a dinamizar la visita de atractivos culturales y turísticos por parte de los habitantes de los distritos o municipios sedes de los atractivos.</p>															
<p>El presente proyecto de ley, al no ordenar gasto, no comprende un impacto fiscal y por lo tanto no requiere cumplir con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003, ni se encuentra condicionado al aval del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.</p> <p>Es de resaltar que el artículo 7 de la Ley 819 de 2003, establece:</p> <p>Artículo 7. Análisis fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo que ordene gasto o que otorgue plazo.</p> <p>Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso.</p> <p>El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República, deberá rendir su concepto frente a la consistencia de lo dispuesto en el inciso anterior. En ningún caso este concepto podrá ir en contravía del Marco Fiscal de Mediano Plazo. Este informe será publicado en la Gaceta del Congreso.</p> <p>Los proyectos de ley de iniciativa gubernamental, que planteen un gasto adicional o una reducción de ingresos, deberán contener la correspondiente fuente sustitutiva por disminución de gasto o aumentos de ingresos, lo cual deberá ser analizado y aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.</p> <p>En las entidades territoriales, el trámite previsto en el inciso anterior será surtido ante la respectiva Secretaría de Hacienda o quien haga sus veces.</p> <p>En este orden de ideas se tiene que el presente proyecto de ley no vulnera la Constitución ni la Ley, en cuanto su intención no es conminar u ordenar de manera imperativa un gasto.</p> <p>VII. Conflicto de interés.</p> <p>Según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019 que modificó el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 "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 con el 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".</p> <p>Por lo cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el marco normativo citado, me permito señalar que en el trámite de este proyecto podrán presentarse conflictos de interés moral por parte de aquellos congresistas que por razones de conciencia no quieran participar en la discusión y votación del</p>	<p>presente proyecto. De igual forma, podrían incurrir en conflicto de interés los congresistas, cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil que puedan obtener beneficios directos o actuales del presente proyecto.</p> <p>VIII. Pliego de modificaciones.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="824 1651 1062 1710">Texto aprobado en la Honorable Cámara de Representantes</th> <th data-bbox="1062 1651 1300 1710">Modificaciones propuestas para primer debate en el Senado de la República</th> <th data-bbox="1300 1651 1451 1710">Justificación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="824 1710 1062 1823">"Por medio de la cual se estimula y fomenta la recreación como estrategia para promover la visita de sitios culturales"</td> <td data-bbox="1062 1710 1300 1823">"Por medio de la cual se estimula y fomenta la recreación como estrategia para promover la visita de sitios culturales"</td> <td data-bbox="1300 1710 1451 1823">Sin modificaciones.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="824 1823 1062 2024">ARTÍCULO 1º. Objeto. Establecer el último fin de semana de cada mes, como el fin de semana de la cultura y el turismo local sostenible, responsable y comunitario, con el fin de promover la cultura, el turismo, la recreación, la unidad familiar, la sostenibilidad y competitividad de las actividades económicas propias de las regiones.</td> <td data-bbox="1062 1823 1300 2024">Artículo 1º. Objeto. Establecer el último fin de semana de cada mes, como el fin de semana de la cultura y el turismo local sostenible, responsable y comunitario, con el fin de promover la cultura, el turismo, la recreación, la unidad familiar, la sostenibilidad y competitividad de las actividades económicas propias de las regiones.</td> <td data-bbox="1300 1823 1451 2024">Se eliminan los parágrafos de este artículo y se trasladan al artículo de ámbito de aplicación.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="824 2024 1062 2225">Parágrafo 1º. La presente Ley es aplicable para sitios culturales, patrimoniales y turísticos de carácter público, obligatoriamente, y privado de manera potestativa.</td> <td data-bbox="1062 2024 1300 2225">Parágrafo 1º. La presente Ley es aplicable para sitios culturales, patrimoniales y turísticos de carácter público, obligatoriamente, y privado de manera potestativa.</td> <td data-bbox="1300 2024 1451 2225"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="824 2225 1062 2400">La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN - podrá establecer, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia, el beneficio tributario</td> <td data-bbox="1062 2225 1300 2400">La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN - podrá establecer, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia, el beneficio tributario</td> <td data-bbox="1300 2225 1451 2400"></td> </tr> </tbody> </table>	Texto aprobado en la Honorable Cámara de Representantes	Modificaciones propuestas para primer debate en el Senado de la República	Justificación	"Por medio de la cual se estimula y fomenta la recreación como estrategia para promover la visita de sitios culturales"	"Por medio de la cual se estimula y fomenta la recreación como estrategia para promover la visita de sitios culturales"	Sin modificaciones.	ARTÍCULO 1º. Objeto. Establecer el último fin de semana de cada mes, como el fin de semana de la cultura y el turismo local sostenible, responsable y comunitario, con el fin de promover la cultura, el turismo, la recreación, la unidad familiar, la sostenibilidad y competitividad de las actividades económicas propias de las regiones.	Artículo 1º. Objeto. Establecer el último fin de semana de cada mes, como el fin de semana de la cultura y el turismo local sostenible, responsable y comunitario, con el fin de promover la cultura, el turismo, la recreación, la unidad familiar, la sostenibilidad y competitividad de las actividades económicas propias de las regiones.	Se eliminan los parágrafos de este artículo y se trasladan al artículo de ámbito de aplicación.	Parágrafo 1º. La presente Ley es aplicable para sitios culturales, patrimoniales y turísticos de carácter público, obligatoriamente, y privado de manera potestativa.	Parágrafo 1º. La presente Ley es aplicable para sitios culturales, patrimoniales y turísticos de carácter público, obligatoriamente, y privado de manera potestativa.		La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN - podrá establecer, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia, el beneficio tributario	La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN - podrá establecer, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia, el beneficio tributario	
Texto aprobado en la Honorable Cámara de Representantes	Modificaciones propuestas para primer debate en el Senado de la República	Justificación														
"Por medio de la cual se estimula y fomenta la recreación como estrategia para promover la visita de sitios culturales"	"Por medio de la cual se estimula y fomenta la recreación como estrategia para promover la visita de sitios culturales"	Sin modificaciones.														
ARTÍCULO 1º. Objeto. Establecer el último fin de semana de cada mes, como el fin de semana de la cultura y el turismo local sostenible, responsable y comunitario, con el fin de promover la cultura, el turismo, la recreación, la unidad familiar, la sostenibilidad y competitividad de las actividades económicas propias de las regiones.	Artículo 1º. Objeto. Establecer el último fin de semana de cada mes, como el fin de semana de la cultura y el turismo local sostenible, responsable y comunitario, con el fin de promover la cultura, el turismo, la recreación, la unidad familiar, la sostenibilidad y competitividad de las actividades económicas propias de las regiones.	Se eliminan los parágrafos de este artículo y se trasladan al artículo de ámbito de aplicación.														
Parágrafo 1º. La presente Ley es aplicable para sitios culturales, patrimoniales y turísticos de carácter público, obligatoriamente, y privado de manera potestativa.	Parágrafo 1º. La presente Ley es aplicable para sitios culturales, patrimoniales y turísticos de carácter público, obligatoriamente, y privado de manera potestativa.															
La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN - podrá establecer, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia, el beneficio tributario	La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN - podrá establecer, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia, el beneficio tributario															

<p>al que podrían acceder los sitios culturales y turísticos de carácter privado que decidan adherirse a las disposiciones de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2°. El beneficio es aplicable a la semana de receso estudiantil consagrada en el Decreto 1373 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.</p> <p>Parágrafo 2°. El Gobierno nacional reglamentará las medidas específicas para fomentar el turismo y la recreación en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y las zonas más afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, con el fin de promover la reconstrucción social y económica de estas regiones.</p> <p>ARTÍCULO 2. Beneficio: A los sujetos beneficiados de la presente Ley, les será otorgado un descuento del cincuenta por ciento (50%) del valor a cancelar por la entrada al sitio de atracción cultural o turística. De igual manera, a los beneficiarios de la presente Ley les será otorgado un descuento del cincuenta por ciento (50%) de los valores a cancelar por el acceso a los diferentes shows, atracciones y/o eventos que ofrezca el sitio de atracción cultura o turística.</p> <p>Parágrafo 1°. Para los adultos mayores y/o personas que sobrepasen los 60 años</p>	<p>al que podrían acceder los sitios culturales y turísticos de carácter privado que decidan adherirse a las disposiciones de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2°. El beneficio es aplicable a la semana de receso estudiantil consagrada en el Decreto 1373 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.</p> <p>Parágrafo 2°. El Gobierno nacional reglamentará las medidas específicas para fomentar el turismo y la recreación en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y las zonas más afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, con el fin de promover la reconstrucción social y económica de estas regiones.</p> <p>ARTÍCULO 2. Beneficio: A los sujetos beneficiados de la presente Ley, les será otorgado un descuento del cincuenta por ciento (50%) del valor a cancelar por la entrada al sitio de atracción cultural o turística. De igual manera, a los beneficiarios de la presente Ley les será otorgado un descuento del cincuenta por ciento (50%) de los valores a cancelar por el acceso a los diferentes shows <u>espectáculos</u>, atracciones y/o eventos que ofrezca el sitio de atracción cultura o turística.</p>	<p>Se modifica la palabra show por espectáculo, con el propósito de usar su traducción al castellano.</p> <p>Se elimina y/o personas que sobrepasen los 60 años, debido a que la legislación colombiana define al adulto mayor como aquella persona que tiene más de 60 años, lo que resulta</p>	<p>otorgar el beneficio total de exoneración de pago a los servicios que trata la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2°. El Gobierno Nacional, a través de la Superintendencia de Subsidio Familiar, reglamentará todo lo relacionado con los beneficios aquí previstos, así como, las subvenciones tributarias para no afectar las finanzas de las cajas de compensación familiar debidamente autorizadas.</p> <p>ARTÍCULO 3. Ámbito de Aplicación: La aplicación de la presente Ley se extenderá a todo el territorio Nacional, e incluirá a los atractivos culturales y turísticos adoptados de acuerdo con los artículos 4 y 5 de la Ley 2068 de 2020 y aquellas que la modifiquen y sustituyan.</p> <p>Parágrafo. Además de las atracciones locales, a ningún sitio reconocido como atractivo turístico, que haga parte del inventario que deberá elaborar el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en el marco del parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley 2068 de 2020, le dejará de aplicar la presente Ley.</p> <p>Dentro de dicho inventario se garantizará la inclusión de atractivos turísticos que promuevan la práctica del etnoturismo, ecoturismo, turismo comunitario e</p>	<p>Parágrafo 1°. Para los adultos mayores y/o personas que sobrepasen los 60 años otorgar el beneficio total de exoneración de pago a los servicios que trata la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2°. El Gobierno Nacional, a través de la Superintendencia de Subsidio Familiar, reglamentará todo lo relacionado con los beneficios aquí previstos, así como, las subvenciones tributarias para no afectar las finanzas de las cajas de compensación familiar debidamente autorizadas.</p> <p>ARTÍCULO 3. Ámbito de Aplicación: La aplicación de la presente Ley se extenderá a todo el territorio Nacional, e incluirá a los atractivos culturales y turísticos adoptados de acuerdo con los artículos 4 y 5 de la Ley 2068 de 2020 y aquellas que la modifiquen y sustituyan.</p> <p>Parágrafo 1°. Además de las atracciones locales, a ningún sitio reconocido como atractivo turístico, que haga parte del inventario que deberá elaborar el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en el marco del parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley 2068 de 2020, le dejará de aplicar la presente Ley.</p> <p>Dentro de dicho inventario se garantizará la inclusión de atractivos turísticos que promuevan la práctica del etnoturismo, ecoturismo, turismo comunitario,</p>	<p>redundante la doble mención.</p> <p>En el parágrafo se agrega la denominación de "agroturismo o turismo rural", con el propósito de agregar esta tipología de turismo.</p> <p>Se enumera el parágrafo primero.</p> <p>Se adicionan los parágrafos del 2 al 4, los cuales fueron trasladados del artículo 1° al artículo 3° por el contenido de estos mismos.</p>
<p>iniciativas de turismo barrial en el país, conforme con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2068 de 2020.</p>	<p><u>agroturismo o turismo rural</u> e iniciativas de turismo barrial en el país, conforme con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2068 de 2020.</p> <p><u>Parágrafo 2°. La presente Ley es aplicable para sitios culturales, patrimoniales y turísticos de carácter público, obligatoriamente, y privado de manera potestativa.</u></p> <p><u>La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN - podrá establecer, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia, el beneficio tributario al que podrían acceder los sitios culturales y turísticos de carácter privado que decidan adherirse a las disposiciones de la presente ley.</u></p> <p><u>Parágrafo 3°. El beneficio es aplicable a la semana de receso estudiantil consagrada en el Decreto 1373 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.</u></p> <p><u>Parágrafo 4°. El Gobierno nacional reglamentará las medidas específicas para fomentar el turismo y la recreación en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y las zonas más afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, con el fin de promover la reconstrucción social y económica de estas regiones.</u></p>		<p>ARTÍCULO 4°. Sujetos Beneficiados. El beneficio será aplicable a todos y cada uno de los ciudadanos colombianos y/o extranjeros que residan en el departamento, distrito y/o municipio en el que se encuentre ubicada la sede del sitio de atracción cultural o turística.</p> <p>Parágrafo 1°. Para acceder a los beneficios a los que se refiere la presente Ley, los usuarios deberán demostrar que son residentes del departamento, distrito y/o municipio en el que se encuentre ubicada la sede del sitio de atracción cultural o turística.</p> <p>Parágrafo 2°. Los distritos y municipios reglamentarán en un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la promulgación de la presente Ley, los términos y condiciones para demostrar la residencia de los beneficiarios de la presente Ley, en todo caso, mientras se expide la reglamentación de la que trata este artículo, la residencia se puede demostrar con un recibo de servicio público o declaración extra juicio.</p> <p>Parágrafo 3°. El beneficio de que trata el presente artículo para extranjeros residentes en el territorio colombiano, sólo será aplicable a los extranjeros pertenecientes a la comunidad de países del Mercosur y aquellos que se</p>	<p>ARTÍCULO 4°. Sujetos Beneficiados. El beneficio será aplicable a todos y cada uno de los ciudadanos colombianos y/o extranjeros que residan en el departamento, distrito y/o municipio en el que se encuentre ubicada la sede del sitio de atracción cultural o turística.</p> <p>Parágrafo 1°. Para acceder a los beneficios a los que se refiere la presente Ley, los usuarios deberán demostrar que son residentes del departamento, distrito y/o municipio en el que se encuentre ubicada la sede del sitio de atracción cultural o turística.</p> <p>Parágrafo 2°. Los distritos y municipios reglamentarán en un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la promulgación de la presente Ley, los términos y condiciones para demostrar la residencia de los beneficiarios de la presente Ley, en todo caso, mientras se expide la reglamentación de la que trata este artículo, la residencia se puede demostrar con un recibo de servicio público o declaración extra juicio.</p> <p>Parágrafo 3°. El beneficio de que trata el presente artículo para extranjeros residentes en el territorio colombiano, sólo será aplicable a los extranjeros pertenecientes a la comunidad de países del Mercosur y aquellos que se</p>	<p>En el parágrafo 3° se elimina el número 4 que estaba en la palabra residentes (error de transcripción en el texto aprobado por la Plenaria de la Cámara de Representantes).</p>

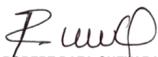
<p>encuentren en proceso de adhesión a la comunidad.</p>	<p>encuentren en proceso de adhesión a la comunidad.</p>	
<p>ARTÍCULO 5°. Las entidades territoriales departamentales, distritales y municipales, a través de las secretarías de Turismo o quien haga sus veces, establecerán mecanismos, acciones y estrategias tendientes a promover la visita de sitios culturales y turísticos, asegurando la participación activa de las comunidades locales en cada etapa del proceso.</p>	<p>ARTÍCULO 5°. Las entidades territoriales departamentales, distritales y municipales, a través de las secretarías de Turismo o quien haga sus veces, establecerán mecanismos, acciones y estrategias tendientes a promover la visita de sitios culturales y turísticos, asegurando la participación activa de las comunidades locales en cada etapa del proceso.</p>	<p>Se adiciona en el parágrafo la palabra "culturas".</p>
<p>Parágrafo. Las entidades territoriales, departamentales, distritales y municipales, en colaboración con las comunidades locales, formularán y establecerán planes para el fortalecimiento del turismo comunitario. Dichos planes se desarrollarán como estrategias para el desarrollo territorial, la preservación de memoria, artes y saberes propios de las comunidades locales.</p>	<p>Parágrafo. Las entidades territoriales, departamentales, distritales y municipales, en colaboración con las comunidades locales, formularán y establecerán planes para el fortalecimiento del turismo comunitario. Dichos planes se desarrollarán como estrategias para el desarrollo territorial, la preservación de memoria, <u>culturas</u>, artes y saberes propios de las comunidades locales.</p>	
<p>ARTÍCULO NUEVO. Mantenimiento y Gestión Sostenible. Las entidades territoriales departamentales, distritales y municipales deberán desarrollar e implementar planes de mantenimiento y gestión sostenible para los sitios culturales y turísticos de naturaleza pública a los que les sea aplicable la presente Ley. Estos planes deberán</p>	<p>ARTÍCULO 6°. Mantenimiento y Gestión Sostenible: Las entidades territoriales departamentales, distritales y municipales deberán desarrollar e implementar planes de mantenimiento y gestión sostenible para los sitios culturales y turísticos de naturaleza pública a los que les sea aplicable la presente Ley. Estos planes deberán</p>	<p>Se establece la numeración al artículo nuevo creado. Se ajusta la numeración. Se adiciona "y a partir de las capacidades técnicas y presupuestales que tengan las entidades</p>
<p>deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	

<p>Incluir estrategias para la preservación de los recursos naturales y culturales, la gestión de residuos y el control de la capacidad de carga de los sitios.</p>	<p>Incluir estrategias para la preservación de los recursos naturales y culturales, la gestión de residuos y el control de la capacidad de carga de los sitios.</p>	<p>territoriales responsables del desarrollo del presente artículo."</p>
<p>Parágrafo. El presente artículo aplicará solo a los sitios culturales y turísticos de naturaleza pública que no estén concesionados.</p>	<p>Parágrafo. El presente artículo aplicará solo a los sitios culturales y turísticos de naturaleza pública que no estén concesionados, <u>y a partir de las capacidades técnicas y presupuestales que tengan las entidades territoriales responsables del desarrollo del presente artículo.</u></p>	<p>Se establece la numeración al artículo nuevo creado. Se adiciona "o quien haga sus veces" para establecer la dependencia responsable en la entidad territorial cuando esta no cuente con una secretaría de turismo.</p>
<p>ARTÍCULO NUEVO. Coordinación con el Registro Nacional de Turismo. Los prestadores de servicios turísticos que hagan parte de los descuentos establecidos en la presente ley deberán estar debidamente registrados en el Registro Nacional de Turismo (RNT), conforme a la normativa vigente.</p>	<p>ARTÍCULO 7°. Coordinación con el Registro Nacional de Turismo. Los prestadores de servicios turísticos que hagan parte de los descuentos establecidos en la presente ley deberán estar debidamente registrados en el Registro Nacional de Turismo (RNT), conforme a la normativa vigente.</p>	<p>El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en coordinación con las secretarías de Turismo de las entidades territoriales, es el responsable de verificar y garantizar que los establecimientos beneficiados cumplan con los requisitos del RNT.</p>
<p>El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en coordinación con las secretarías de Turismo de las entidades territoriales, es el responsable de verificar y garantizar que los establecimientos beneficiados cumplan con los requisitos del RNT.</p>	<p>El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en coordinación con las secretarías de Turismo de las entidades territoriales, <u>o quien haga sus veces</u>, es el responsable de verificar y garantizar que los establecimientos beneficiados cumplan con los requisitos del RNT.</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>ARTÍCULO 6°. Vigencia y derogatorias: La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y</p>	<p>ARTÍCULO 8°. Vigencia y derogatorias: La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>

IX. Proposición.

Por lo anteriormente expuesto presento ponencia positiva con modificaciones y solicito a los Honorables Senadores miembros de la Comisión VI del Senado de la República, dar primer debate en el Senado de la República al Proyecto de Ley No. 207 de 2024 Senado - 103 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se estimula y fomenta la recreación como estrategia para promover la visita de sitios culturales y turísticos y se dictan otras disposiciones".

Atentamente,


ROBERT DAZA GUEVARA
 Senador de la República
 Pacto Histórico

X. Texto propuesto para primer debate del Proyecto de Ley No. 207 de 2024 Senado - 103 de 2023 Cámara.

"Por medio de la cual se estimula y fomenta la recreación como estrategia para promover la visita de sitios culturales y turísticos y se dictan otras disposiciones".

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. Establecer el último fin de semana de cada mes, como el fin de semana de la cultura y el turismo local sostenible, responsable y comunitario, con el fin de promover la cultura, el turismo, la recreación, la unidad familiar, la sostenibilidad y competitividad de las actividades económicas propias de las regiones.

ARTÍCULO 2. Beneficio: A los sujetos beneficiados de la presente Ley, les será otorgado un descuento del cincuenta por ciento (50%) del valor a cancelar por la entrada al sitio de atracción cultural o turística. De igual manera, a los beneficiarios de la presente Ley les será otorgado un descuento del cincuenta por ciento (50%) de los valores a cancelar por el acceso a los diferentes espectáculos, atracciones y/o eventos que ofrezca el sitio de atracción cultura o turística.

Parágrafo 1°. Para los adultos mayores otorgar el beneficio total de exoneración de pago a los servicios que trata la presente ley.

Parágrafo 2°. El Gobierno Nacional, a través de la Superintendencia de Subsidio Familiar, reglamentará todo lo relacionado con los beneficios aquí previstos, así como, las subvenciones tributarias para no afectar las finanzas de las cajas de compensación familiar debidamente autorizadas.

ARTÍCULO 3. Ámbito de Aplicación: La aplicación de la presente Ley se extenderá a todo el territorio Nacional, e incluirá a los atractivos culturales y turísticos adoptados de acuerdo con los artículos 4 y 5 de la Ley 2068 de 2020 y aquellas que la modifiquen y sustituyan.

Parágrafo 1°. Además de las atracciones locales, a ningún sitio reconocido como atractivo turístico, que haga parte del inventario que deberá elaborar el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en el marco del parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley 2068 de 2020, le dejará de aplicar la presente Ley.

Dentro de dicho inventario se garantizará la inclusión de atractivos turísticos que promuevan la práctica del etnoturismo, ecoturismo, turismo comunitario, agroturismo o turismo rural e iniciativas de turismo barrial en el país, conforme con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2068 de 2020.

Parágrafo 2°. La presente Ley es aplicable para sitios culturales, patrimoniales y turísticos de carácter público, obligatoriamente, y privado de manera potestativa.

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN - podrá establecer, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia, el beneficio tributario al que podrían acceder los sitios culturales y turísticos de carácter privado que decidan adherirse a las disposiciones de la presente ley.

Parágrafo 3°. El beneficio es aplicable a la semana de receso estudiantil consagrada en el Decreto 1373 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

Parágrafo 4°. El Gobierno nacional reglamentará las medidas específicas para fomentar el turismo y la recreación en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y las zonas más afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, con el fin de promover la reconstrucción social y económica de estas regiones.

ARTÍCULO 4°. Sujetos Beneficiados. El beneficio será aplicable a todos y cada uno de los ciudadanos colombianos y/o extranjeros que residan en el departamento, distrito y/o municipio en el que se encuentre ubicada la sede del sitio de atracción cultural o turística.

Parágrafo 1°. Para acceder a los beneficios a los que se refiere la presente Ley, los usuarios deberán demostrar que son residentes del departamento, distrito y/o municipio en el que se encuentre ubicada la sede del sitio de atracción cultural o turística.

Parágrafo 2°. Los distritos y municipios reglamentarán en un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la promulgación de la presente Ley, los términos y condiciones para demostrar la residencia de los beneficiarios de la presente Ley, en todo caso, mientras se expide la reglamentación de la que trata este artículo, la residencia se puede demostrar con un recibo de servicio público o declaración extra juicio.

Parágrafo 3°. El beneficio de que trata el presente artículo para extranjeros residentes en el territorio colombiano, sólo será aplicable a los extranjeros pertenecientes a la comunidad de países del Mercosur y aquellos que se encuentren en proceso de adhesión a la comunidad.

ARTÍCULO 5°. Las entidades territoriales departamentales, distritales y municipales, a través de las secretarías de Turismo o quien haga sus veces, establecerán mecanismos, acciones y estrategias tendientes a promover la visita de sitios culturales y turísticos, asegurando la participación activa de las comunidades locales en cada etapa del proceso.

Parágrafo. Las entidades territoriales, departamentales, distritales y municipales, en colaboración con las comunidades locales, formularán y establecerán planes para el fortalecimiento del turismo comunitario. Dichos planes se desarrollarán como estrategias para el desarrollo territorial, la preservación de memoria, culturas, artes y saberes propios de las comunidades locales.

ARTÍCULO 6°. Mantenimiento y Gestión Sostenible: Las entidades territoriales departamentales, distritales y municipales deberán desarrollar e implementar planes de mantenimiento y gestión sostenible para los sitios culturales y turísticos de naturaleza pública a los que les sea aplicable la presente Ley. Estos planes deberán incluir estrategias para la preservación de los recursos naturales y culturales, la gestión de residuos y el control de la capacidad de carga de los sitios.

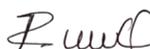
Parágrafo. El presente artículo aplicará solo a los sitios culturales y turísticos de naturaleza pública que no estén concesionados, y a partir de las capacidades técnicas y presupuestales que tengan las entidades territoriales responsables de este desarrollo.

ARTÍCULO 7°. Coordinación con el Registro Nacional de Turismo. Los prestadores de servicios turísticos que hagan parte de los descuentos establecidos en la presente ley deberán estar debidamente registrados en el Registro Nacional de Turismo (RNT), conforme a la normativa vigente.

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en coordinación con las secretarías de Turismo de las entidades territoriales, o quien haga sus veces, es el responsable de verificar y garantizar que los establecimientos beneficiados cumplan con los requisitos del RNT.

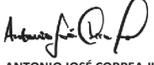
ARTÍCULO 8°. Vigencia y derogatorias: La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Atentamente,


ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE EN SENADO DE LA REPÚBLICA AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 217 DE 2024 SENADO

por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso– número 190”, adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.

<p>Bogotá D.C., 18 de septiembre de 2024</p> <p>Doctor JOSE LUIS PEREZ OYUELA Presidente Comisión Segunda Constitucional Ciudad</p> <p>Señores COMISIÓN SEGUNDA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA</p> <p>Asunto: Informe de Ponencia para Segundo Debate en Senado de la República al Proyecto de Ley No. 217 de 2024 Senado “Por medio de la cual se aprueba el «Convenio sobre la Violencia y el Acoso– No. 190» Adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019”.</p> <p>Honorable presidente,</p> <p>Atendiendo a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado de la República y a lo establecido en los artículos 150 y 156 de la Ley 5ª de 1992, presentamos y sometemos a consideración el Informe de Ponencia Positiva para segundo debate en Senado de la República del Proyecto de Ley No. 217 de 2024 Senado “Por medio de la cual se aprueba el «Convenio sobre la Violencia y el Acoso– No. 190» Adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019”.</p> <p>Esta ponencia se desarrolla en nueve (9) apartados, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. ANTECEDENTES Y TRÁMITE DE LA INICIATIVA II. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY III. ANÁLISIS DEL PROYECTO Y CONSIDERACIONES DE LOS PONENTES IV. CONTENIDO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT V. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY VI. CONSTITUCIONALIDAD VII. IMPACTO FISCAL VIII. ANÁLISIS SOBRE POSIBLE CONFLICTO DE INTERESES IX. PROPOSICIÓN <p>Cordialmente,</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-end; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;">  JAHIEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la República </div> <div style="text-align: center;">  ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ Senador de la República </div> </div>	<p style="text-align: center;">INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE EN SENADO DE LA REPÚBLICA AL PROYECTO DE LEY NO. 217 DE 2024 SENADO “POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO– NO. 190» ADOPTADO POR LA 108ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN GINEBRA, SUIZA, EL 21 DE JUNIO DE 2019”.</p> <p>I. ANTECEDENTES Y TRÁMITE DE LA INICIATIVA</p> <p>El Proyecto de Ley No. 217 de 2024 Senado fue radicado el 16 de febrero de 2024, ante la Secretaría General del Senado de la República, por el entonces Embajador Extraordinario y Plenipotenciario Encargado de las funciones del empleo de Ministro de Relaciones Exteriores, DOCTOR LUIS GILBERTO MURILLO URRUTIA y la Ministra de Trabajo, DOCTORA GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS, y fue publicado en la gaceta del Congreso 113 de 2024. Por tratarse de un Proyecto de Ley Aprobatorio de un Tratado o Convenio Internacional, y conforme a la distribución definida en el artículo 2º de la Ley 3 de 1992, fue repartido a la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado, cuya Mesa Directiva nos designó como ponentes para el primer debate.</p> <p>Como antecedente a la radicación del Proyecto de Ley, se debe señalar que la OIT realizó un estudio de brechas al Convenio 190, el cual presenta un análisis comparativo entre las disposiciones del Convenio y las políticas y legislación nacional vigente. Este estudio fue socializado por parte de la OIT el día 29 de noviembre de 2022 en la Subcomisión de Asuntos Internacionales, en la que estuvieron presentes representantes de las centrales obreras CUT, CGT, CTC y representantes de los empleadores ANDI, ACOPI, ASOBANCARIA y SAC.</p> <p>Según se informa en la exposición de motivos, el Convenio 190 de la OIT sometido a ratificación, fue previamente objeto de consultas entre representantes del Gobierno Nacional, de los empleadores y de los trabajadores, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales; específicamente en la sesión del 28 de noviembre de 2023 de la Subcomisión de Asuntos Internacionales de dicha Comisión. Lo anterior, en observancia de lo dispuesto en el Convenio 144 de la OIT (1976) sobre la consulta tripartita de las normas internacionales del trabajo, en virtud del cual “Todo Miembro (...) se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo”.</p> <p>Sobre la ratificación del presente Convenio, en la citada sesión, las centrales obreras manifestaron la aprobación. A su vez, los empleadores reconocieron la importancia del tema</p>
<p>tratado por el instrumento, y su relevancia desde el punto de vista humano y social. Por tanto, también aprobaron la ratificación del precitado Convenio.</p> <p>Adicional a lo anterior, es claro que desde el interior del Gobierno Nacional existe un interés de velar por la promoción y prevención del acoso y violencia sexual de los trabajadores, y en razón a ello se han tomado distintas iniciativas que van de la mano con el objeto y fin del Convenio 190¹, pero que resultan insuficientes, por lo que es imperioso contar con un marco legal internacional que determine las obligaciones expresas del Estado colombiano frente a la materia y que permita erradicar el acoso y violencia sexual dentro del espectro laboral.</p> <p>Luego de nuestra designación como ponentes, el día 19 de marzo de 2024 presentamos proposición en la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado de la República para la realización de una audiencia con el fin de escuchar y garantizar la participación de sindicatos, organizaciones sociales, organizaciones de mujeres y ciudadanía en general, en el marco de la discusión y aprobación de esta iniciativa legislativa, así como de conocer las expectativas y acciones que se deben implementar con posterioridad a la expedición de esta Ley. La proposición fue aprobada por unanimidad y la Audiencia fue adelantada el día 14 de mayo de 2024 en el Capitolio del Congreso de la República. En el siguiente acápite se presentará la relatoría de dicha Audiencia.</p> <p>La ponencia para primer debate fue radicada el pasado 22 de mayo de 2024 y surtió su debate en la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado de la República el 04 de junio de la misma anualidad, siendo aprobada por unanimidad y sin enmienda alguna por tratarse de un Tratado Internacional.</p> <p><small>¹ Lineamientos, directrices y expedición de actos administrativos en materia de violencia de género y acoso (Circular 0026 de 2023); 2. Grupo Élite para la Inspección con Enfoque de Género -GEEG (Resolución 4607 de 2022 del Ministerio del Trabajo); 3. Programa Equipares Empresarial, un programa de equidad laboral con enfoque de género en el ámbito empresarial, implementado por el Ministerio del Trabajo en colaboración con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); y 4. Medidas de Transversalización del enfoque de género en el Ministerio del Trabajo.</small></p>	<p style="text-align: center;">RELATORÍA AUDIENCIA PÚBLICA DEL PROYECTO DE LEY 217 DE 2024 SENADO</p> <p style="text-align: center;">POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO – NO. 190» ADOPTADO POR LA 108ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN GINEBRA, SUIZA EL 21 DE JUNIO DE 2019</p> <p>Fecha: martes, 14 de mayo de 2024 Hora: 8:30 a.m. Lugar: Salón de la Constitución – Capitolio Nacional</p> <p>A las 9:43 AM se da inicio a la Audiencia.</p> <p>La H.S. Jahel Quiroga Carrillo da apertura al evento e instala la Mesa. Agradece a las organizaciones sindicales y organizaciones de la sociedad civil en general, y hace un reconocimiento especial a las mujeres trabajadoras, haciendo un llamado a erradicar el acoso laboral y especialmente el acoso sexual.</p> <p>Así mismo, hace un reconocimiento a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales por su impulso a la ratificación del Convenio 190 y agradece a FESCOL por la colaboración en la realización del evento, y su contribución y aporte con el estudio de violencia y acoso laboral en Latinoamérica.</p> <p>Saluda a quienes integran la Mesa: H.S. Carreño, H.R. María Fernanda Carrascal y H.S. Aida Abella.</p> <p>Señala que el Gobierno del Cambio se encuentra comprometido con la Ratificación del Convenio 190 de la OIT, bajo el liderazgo de la ministra del Trabajo Gloria Inés Ramírez. Así mismo, reconoce la importancia de escuchar a quienes han trabajado durante años en contra de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, realizando una permanente incidencia para que este tema se encuentre en la agenda pública tal y como lo ha hecho el Comité Impulsor para la Ratificación del Convenio 190.</p> <p>De ahí la necesidad de convocar esta Audiencia Pública, pues la implementación supone enormes desafíos en términos de mecanismos de seguimiento, trabajo estadístico para cuantificar y cualificar la violencia en el mundo del trabajo, adaptación de los protocolos existentes y formulación de nuevos.</p>

<p>También se destaca el desafío en la transformación cultural con la capacitación de empleadores y empleados, así como la reivindicación de sectores especialmente vulnerables como la comunidad LGBTQ+ y las personas que prestan servicios domésticos.</p> <p>Por eso, deberá enfrentarse de manera integral y articulada los retos que supone esta implementación, en todos los sectores: oficinas, campos, plazas de mercado, casas, etc. El trabajo debe dignificarse en todos los escenarios y para ello se requiere la participación de todas y todos los trabajadores, así como de quienes cuentan con otras identidades de género. A este respecto es clave resaltar el P.L. estatutario para la igualdad de las niñas y las mujeres en toda su diversidad en relación con el concepto de acoso laboral y acoso sexual.</p> <p>La H.R. María Fernanda Carrascal señala que no puede hablarse de la mejora en la productividad sin atender al bienestar de los seres humanos. Son los y las trabajadores quienes con su fuerza de trabajo generan la riqueza. Así, señala que, si tenemos trabajadores más felices, en espacios y entornos seguros que hagan frente al acoso sexual (que es el más generalizado) pero también frente a las otras formas de acoso, habrá mayores índices de rendimiento en el mundo laboral.</p> <p>Destaca que todo ello pasa además por el reconocimiento de las labores de cuidado que requiere ser reconocido, reducido y redistribuido e incide de forma directa en el bienestar y la salud mental de los y las trabajadoras.</p> <p>El artículo 23 de la Reforma Laboral, ya aprobado, guarda plena coherencia con el contenido del Convenio 190, al establecer la erradicación del acoso y el abuso en el mundo del trabajo, sin distinción de la naturaleza de la prestación de los servicios (laborales o no), incluyendo a todos los actores del mundo del trabajo, incluso quienes se encuentran en la búsqueda de empleo.</p> <p>Señala que no puede permitirse que este se vuelva un convenio más y para ello es necesario que se haga extensiva esta discusión a todos los escenarios: las calles, los colegios, las casas, etc. Exalta que en la actualidad el abuso, la violencia y el acoso en el trabajo son visibilizados como nunca antes, y ello se encausa en la tendencia por ubicar en la agenda pública y priorizar nuevamente la discusión sobre los derechos y la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>Finalmente, reconoce el trabajo y la ardua tarea que han emprendido en este camino las mujeres sindicalizadas y organizadas.</p>	<p>Por su parte, la H.S. Karina Espinosa señala la importancia del bienestar emocional en los entornos de trabajo, especialmente atendiendo a la crisis de salud mental existente. Señala que debe haber más flexibilidad en las formas y los instrumentos de trabajo y se trata de un fenómeno que exige una acción mancomunada entre empleadores y trabajadores.</p> <p>Finaliza resaltando que la Paz total también se construye en los entornos de trabajo y en las casas, de ahí la importancia de impulsar este tipo de proyectos.</p> <p>Seguidamente, se realiza un primer bloque para la intervención de las principales Organizaciones, con dos preguntas orientadoras:</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Por qué es importante la ratificación del convenio 190?2. ¿Qué acciones deben implementarse con posterioridad a la ratificación? <p>Inicialmente interviene por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) la Dra. Dory Clemencia Capera, quien es directora del departamento de la mujer. Comienza extendiendo un saludo y señala el por qué resulta ser tan importante la ratificación de este Convenio, tratándose de un marco que permite tener claridad sobre la prevención, seguimiento y sanción de las violencias basadas en género en los entornos laborales. Ello permite que se tracen rutas de atención junto con los empresarios con el fin de erradicar este fenómeno, además de promover y visibilizar estas discusiones que exigen campañas tanto de las centrales como de las empresas.</p> <p>Estos tipos de violencia deben ser reconocidos en todos los tipos de vinculación, lo cual resulta fundamental especialmente en el caso de las mujeres y las poblaciones más vulnerables que son normalmente contratadas bajo modalidades no laborales y/o precarizadas.</p> <p>Hoy más que nunca el Gobierno debe estar presente buscando la ratificación desde una óptica tripartita y garantizando su implementación real y efectiva.</p> <p>Seguidamente, interviene por la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) la Dra. Diana Cecilia Gómez, secretaria general de esta organización, quien menciona que este Convenio es sumamente garante al no demandar que se trate de una conducta repetitiva y precisa la urgencia de su ratificación porque es de conocimiento público que la violencia y el acoso menoscaba la dignidad de los y las trabajadores, y repercute más allá del entorno del trabajo.</p>
<p>No es suficiente con que el trabajo suponga remuneración, si hay violencia, acoso y humillación, no se trata de un trabajo decente. Por ello, se necesitan múltiples medidas de prevención, seguimiento, mecanismos de apoyo, instrumentos de solución externos al trabajo, participación de los y las trabajadoras, sanción, etc.</p> <p>Por la Confederación General de Trabajadores (CGT), participa la Dra. Danna Vargas, secretaria de juventudes, quien relata el hostigamiento que sufrió una trabajadora de Norte de Santander y resalta el subregistro a causa del miedo y la vergüenza. Precisa que el acoso sexual es el más común en los entornos laborales y que no se ha hecho frente efectivamente a este fenómeno.</p> <p>Así la ley 1010 de 2006 define el acoso como una conducta persistente y demostrable, que revictimiza a la trabajadora o trabajador hostigado, poniéndole en una situación de abierta desventaja y desprotección. Se trata de una norma ineficaz que no brinda respuestas de prevención ni seguimiento. Por eso la ratificación es fundamental con miras a que se surtan procesos abreviados en estos casos, en aras a que los y las trabajadoras sean protegidas en la jurisdicción laboral.</p> <p>Seguidamente participa la Red de Mujeres UNI América en Colombia, representada por la Dra. Jenny Montaña, coordinadora de la organización, quien señala que los sindicatos afiliados a UNI AMÉRICAS han trabajado con el fin de dar luces sobre este fenómeno. Señala que este Convenio significa un avance para lograr un mundo del trabajo libre de violencias, con la disminución del estrés y la garantía de la salud en sentido integral. Así mismo señala que las poblaciones de especial protección deberán ser tratados con un enfoque, diferencial inclusivo y de género. Esto cobra relevancia de cara a la deuda histórica del país con las mujeres y especialmente con las mujeres trabajadoras, quienes tienen derecho a espacios seguros, dignos y libres de violencia.</p> <p>Rescata que después de la implementación, es fundamental incluir un enfoque especial en la prevención y la erradicación de la violencia y el acoso por parte de terceros o clientes externos. Deberán establecerse capacitaciones, sensibilización, medidas de pedagogía con una política de tolerancia cero a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y canales de atención, investigación y respuestas oportunas.</p> <p>Por su parte, la federación Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Dra. Susana Barria Martínez, secretaria subregional para la región Andina, señala que la ratificación es un hito a celebrar en el movimiento sindical, pues es necesaria su inserción en la normativa interna con el fin de que se establezca: (i) una tipificación única de la violencia, por un lado, y el acoso, por el otro; (ii) se aluda al concepto de acoso de género y otros tipos de acoso, lo cual</p>	<p>supone un paraguas más amplio de protección; y (iii) la cualificación de quienes son posibles generadores de violencia en todos los roles y escenarios que supone el entorno laboral.</p> <p>Posteriormente participó la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD), dirigida por la Dra. Claribeth Palacios García, presidenta, señala que tiene muy apropiado el sentido y la naturaleza de este Convenio desde que fue concebido en Ginebra y precisa la urgencia de su ratificación porque es de conocimiento público que la violencia y el acoso menoscaba la dignidad de los y las trabajadores, y repercute más allá del entorno del trabajo.</p> <p>Por tanto, es necesario que se superen los estándares establecidos en la Ley 1010 y en ese sentido el Convenio 190 prevé las múltiples formas de violencia y su compleja incidencia en todos los escenarios de la vida.</p> <p>Señala además las dificultades diferenciadas en el caso del trabajo doméstico, por ejemplo, en relación con la capacidad probatoria y la ausencia de comités de convivencia,</p> <p>Resalta que el trabajo por la dignificación pasa por el reconocimiento económico de la labor de las mujeres y la oferta de mayores oportunidades para ellas en todos los ámbitos.</p> <p>Además, una vez ratificado el convenio, es necesario tomar medidas eficaces de prevención, sanción y reparación a las personas que padecen estas violencias.</p> <p>ONU MUJERES, presidido por la Dra. Carolina Tejada, oficial de programas para el tema de violencias, señala la alegría de que Colombia se una a los otros 10 países latinoamericanos que ya ratificaron este convenio. El cierre de las brechas de género es fundamental para hablar del propósito de desarrollo sostenible. La jurisprudencia ha reconocido ello al pretender robustecer la Ley 1010 de 2006 y en ese mismo sentido la Recomendación General 35 proferida por la CEDAW señala cómo el acoso y la violencia perpetúa la situación de vulnerabilidad de las mujeres en todos los espacios.</p> <p>Sin embargo, se requiere que con el Convenio se empiece a construir planes de acción, revisar normativas, continuar en el diálogo tripartito e insistir en la necesidad de llevar la discusión a diferentes espacios; además, este convenio amplía la mirada frente a los hechos de acoso permitiéndonos reconocer la urgencia de estas transformaciones sociales y culturales. ONU Mujeres anima y espera que el Congreso de la República dé el visto bueno a este convenio y se implemente efectivamente en los entornos, lo que permite nuevos horizontes en busca del desarrollo y la igualdad.</p>

<p>Mientras tanto, en representación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Dra. Carolina Jiménez indica cómo la violencia y el acoso laboral es un fenómeno persistente, siendo 1 de cada 5 personas víctima de violencia. Este fenómeno trae efectos y costos complejos en las vidas de los y las trabajadoras. Por tanto, este Convenio recoge la expresión de los 187 estados miembros de la Organización en el sentido de que la violencia y el acoso en el mundo de trabajo constituye una vulneración de los derechos humanos, amenaza la igualdad de oportunidades, es incompatible con el trabajo digno y socava la productividad.</p> <p>Esta radicación responde al diálogo social y el acuerdo tripartito en el marco de la Comisión permanente, reconociendo su relevancia desde una perspectiva humana y social.</p> <p>La región de Latinoamérica es la que cuenta con más Estados ratificantes de este Convenio. La ratificación en Colombia supondría un importante y decidido avance en la erradicación del acoso y la violencia en todos los sectores: privados, informales, rurales, urbanos, etc.; y promovería el trabajo decente para todas las personas, la igualdad entre hombres y mujeres y la sostenibilidad y productividad de las empresas.</p> <p>La Veeduría Ciudadana Política Pública LGTBQ+, encabezada por el Dr. Robinson Sánchez Tamayo, resalta fundamentalmente tres aspectos en relación con el Convenio: (i) no hay instrumentos adecuados que hoy puedan atender los tipos de violencia de género, por lo que se insiste a la Comisión II en avanzar con la ratificación del convenio. (ii) este instrumento internacional intenta llenar los vacíos de un insuficiente marco normativo en el reconocimiento de las violencias por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, pues la Ley 1010 resulta insuficiente en este propósito; y (iii) el Convenio reconoce la precariedad laboral de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI Q+.</p> <p>Así, rescata estas tres recomendaciones: (i) es la oportunidad de avanzar en una campaña nacional contra las violencias basadas en género en el ámbito del trabajo, incluyendo los sectores públicos y privados, como la construcción de un plan de acción con el fin de brindar soluciones rápidas y urgentes, (ii) es necesaria la construcción de estrategias de participación LGTBQ+ en las discusiones sobre violencias basadas en género en el mundo del trabajo y (iii) es urgente la producción de datos y estadísticas pues hay mucho desconocimiento sobre las violencias contra las personas LGTBQ+ y aún más en los entornos laborales, lo que impide la construcción de políticas basadas en la evidencia.</p> <p>Por su parte, la Asociación de servidores judiciales de la Fiscalía, presidida por la Dra. Claudia Patricia Bernal, menciona que esta ratificación exige que las instituciones del nivel nacional constituyan o incorporen la prevención, mitigación y erradicación de estas formas de</p>	<p>violencia. Hace un llamado sobre la necesidad de que la demanda y las cargas de trabajo deban ser coherentes con el personal contratado, ya que las estadísticas y el rendimiento nunca pueden suplir al ser humano en su integridad. La sobre exigencia, la sobrecarga laboral y la ausencia de personal tiene graves repercusiones en el bienestar del trabajador, existiendo diversos casos de fallecimientos y enfermedades graves a causa de esto.</p> <p>Señala que la Fiscalía, con las hostiles condiciones de trabajo, se une al llamado para que se firme el Convenio 190 YA. La actual Fiscal General recibió una planta de funcionarios enferma, con trastornos mentales como consecuencia del trabajo, y debe trabajarse en la erradicación de este fenómeno del que todos somos víctimas.</p> <p>En representación de los proyectos de economía popular la Sra. Geraldine Urquijo Martínez – Representante de la Chaza Hyntiba (Fontibón) señala que en el trabajo informal y “callejero”, también se hace presente el fenómeno de violencias basadas en género, más aún al ser mayoritariamente mujeres quienes trabajan en este sector. El acoso callejero es el fenómeno al que más son sometidas las trabajadoras, aun cuando se trata de servicios de alimentación. En los servicios locales y barriales no existen garantías para el ejercicio digno del trabajo, por lo que la garantía de los derechos humanos empieza a desdibujarse.</p> <p>Precisa que, aunque es cierto que la formalización es un deber, también es verdad que la informalidad debe reconocerse y deben protegerse a todos y todas las trabajadoras mediante proyectos que inciden en la eliminación de la violencia y reconozcan los derechos de esta parte de la población.</p> <p>Como mujeres de la economía informal, hacen un llamado para ser incluidas como mujeres trabajadoras y poder contar con las garantías que pretende este Convenio.</p> <p>Por su parte, la Sra. Constanza Pardo Martínez - Lideresa de la Plaza de mercado del 12 de octubre-Bogotá D.C., extiende un saludo de parte de la Coordinadora de las Plazas de Mercados a los presentes. Continúa diciendo que es fundamental el reconocimiento de los derechos del Convenio 190 para las y los vivanderos. Rescata la importancia de su labor al ser portadores de un legado inmaterial invaluable y parte activa de la soberanía nacional.</p> <p>Señala que las plazas de mercado son puente de nuestros campos y las casas y ciudades y el objetivo en cada Plaza es promover el campo colombiano. Señala la necesidad de reivindicar los derechos de las mujeres vivanderas, quienes a diario son sometidas a acoso, violencia, humillaciones, etc. Desde la Coordinadora, piden al Gobierno Nacional, la protección total del legado de las familias vivanderas y la ampliación de los presupuestos de formación y prevención de las violencias en todos los sectores, incluyendo el IPES.</p>
<p>La Dra. Daniela Sosa de la Corporación para la salud de la mujer grupo Guillermo Fergusson, precisó que se han adelantado acciones desde el Sector Salud, como el diplomado realizado junto con la UNAL, con la participación de 30 trabajadoras del sector salud, en el cual se reflexionó sobre la importancia de la ratificación del Convenio 190.</p> <p>Así mismo, fruto de la alianza con el grupo de monitoreo crítico, se ha trabajado en el análisis del acoso por causas de género en el sector salud, en donde se destaca el acoso psicológico. También cobran gran relevancia las violencias económicas y la violencia y el acoso sexual, donde las principales víctimas son las mujeres trabajadoras. El 66% de trabajadores no encontraron ninguna medida de prevención en sus lugares de trabajo y cuando éstas existen se encuentran mal focalizadas.</p> <p>De ahí la importancia de la ratificación del Convenio 190, reconociendo que su implementación exige especificidades por sectores.</p> <p>Finalizando este primer bloque, la Dra. Linda Cabrera de SISMA MUJER, señala que la violencia contra las mujeres en los entornos de trabajo es transversal en todos los escenarios y etapas, por lo que el ámbito de protección del Convenio 190 es adecuado e idóneo. En armonía con el contenido del convenio, SISMA MUJER ha litigado 4 casos fruto de los cuales se han adoptado estándares jurisprudenciales que son compatibles con las garantías previstas para hacer frente al acoso y la violencia laboral.</p> <p>Destaca que el Convenio va a suplir de forma idónea los vacíos de la Ley 1010, frente a los cuales en todo caso se ha avanzado con la Ley 1257 y el Decreto 4463 reglamentario del ámbito laboral. Destaca la importancia de desarrollar instrumentos de regulación y trabajar por la paridad, igualdad salarial, entre otras condiciones que mejoren las condiciones de trabajo para las mujeres.</p> <p>En el interregno participa la H.S Aida Avella, enfatiza que la peor violencia es cuando despiden sin justa causa, adicionalmente, agrega que actualmente existen actos de violencia hacia los adultos mayores, campesinos y jóvenes, por lo que enfatiza en mayores garantías laborales y una pensión digna hacia estas poblaciones. Asimismo, menciona su respaldo hacia el ministerio de igualdad y la violencia con la demanda, porque son quienes han venido brindando un respaldo hacia las mujeres y sectores de mayor vulnerabilidad en este sector. Finalmente, hace referencia a la sobrecarga laboral y la necesidad de superar esta situación.</p> <p>Asimismo, la Ministra del Trabajo Gloria Inés Ramírez, menciona que las cifras han sido contundentes y extiende un saludo a todas las personas que trabajan conjuntamente en la</p>	<p>garantía de los derechos de las y los trabajadores. Menciona, que después de 7 años se han puesto de acuerdo para presentar el proyecto de ley sobre lo que significa la violencia y acoso. Primeramente, la ley 1247 fue el concepto de violencia y su cadena de agresión generacional, por ello, es importante separar la violencia del afecto y es lo que hace esta ley, porque no se puede normalizar frases como “porque te quiero te aporreo” sino construir una sociedad de respeto hacia unos y otros.</p> <p>Por su parte, destaca la importancia del convenio 190 como instrumento internacional que reconoce la naturaleza específica que puede tener la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. También, reconoce el enfoque diferencial que se debe tener en relación con las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, visibilizando el enfoque de género y la vulnerabilidad de las mujeres en relación con este fenómeno. Adicionalmente, añade que dentro del ministerio las medidas que se tienen no son suficientes, ya que no son efectivos los protocolos existentes. Sin embargo, cuando se trata de violencia o acoso sexual, el equipo de elite diferencial de genero se realiza una inspección pormenorizada y con profesionales especializados.</p> <p>Este convenio va a permitir actuar concretamente y tomar las acciones específicas para poder actuar efectivamente, robusteciendo los instrumentos legales. Además, este proyecto brinda un ámbito de acción mucho más amplio e integral que puede hacer frente tanto a escenarios de trabajo públicos como privados, haciendo frente a conductas como las que se viven en Call centers y otros lugares de trabajo.</p> <p>Por eso, la función del Congreso con este Convenio es brindar los instrumentos para dignificar las condiciones laborales en términos de prevención y erradicación de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Finalmente, insiste en la urgencia de la ratificación.</p> <p>Ahora bien, para el segundo bloque se lleva a cabo la siguiente pregunta orientadora:</p> <p>¿Qué acciones se vienen impulsando desde la entidad, desde el sector o institución que representan para prevenir y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?</p> <p>Para empezar, la Dirección Administrativa del Senado de la República, presidido por la Dra. Astrid Salamanca Rahin- Directora Administrativa, agradece este tipo de espacios y frente a la pregunta orientadora, señala que han realizado un protocolo para la prevención y orientación institucional frente a la conducta de violencia sexual, dirigido a los congresistas, servidores públicos, contratistas, pasantes, judicantes, personal tercerizado, personal de la policía y seguridad, que buscan proteger a mujeres y hombres en su sitio laboral, en</p>

<p>articulación con la comisión legal para la equidad de la mujer, que es donde se han radicado las denuncias que llegan.</p> <p>Asimismo, se brinda acompañamiento y atención psicosocial de manera general a las víctimas, de cara a la mora en los trámites de ley. También, se han realizado jornadas de atención psicosocial para la prevención de la violencia, con la identificación de los casos de mayor, menor y medio impacto. Finalmente, se han realizado conversatorios para socializar a los funcionarios las rutas que se deben llevar a cabo en este tipo de casos.</p> <p>Seguidamente, el Dr. Alfonso Palacios, vicepresidente jurídico de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), celebra el espacio y menciona que este Convenio es una consideración conjunta de diversos sectores que están de acuerdo en la obtención de medidas concretas para mitigar esta situación. Sin embargo, más que la pregunta orientadora, señala que es importante tener en cuenta que la implementación de este Convenio es lo que va a garantizar cambios en este sentido en el mundo del trabajo.</p> <p>El Convenio es un punto fundamental, pero rescata que no está libre de cuestionamientos que no se previeron, y que deberán tenerse en cuenta en la implementación de forma dialógica y conjunta, para que el sector empresarial haga frente a estos.</p> <p>Especialmente, el artículo 9, que habla sobre la responsabilidad del empleador en de su debida diligencia en la implementación de la ley, en el que se tendrá inspección, vigilancia, sanción y castigo en caso de no cumplirla se tomarán acciones. Sin embargo, si este proyecto no se acompaña de cultura social es difícil un cambio significativo y puede haber una ruptura empresarial y social.</p> <p>Existen aspectos que son difíciles o requieren un esfuerzo especial de diálogo; (i) la extensión de la responsabilidad del empleador en relación con sujetos que no son trabajadores, (ii) la extensión de la responsabilidad del empleador a escenarios diferente al lugar de trabajo (v. gr. desplazamientos, viajes, eventos, u otros trayectos) y (iii) la recomendación 206 en su parágrafo 18, precisa puntos para mitigar los efectos y las violencias domésticas, desde un diálogo concertado con el empleador, teniendo en cuenta que son situaciones que quien emplea no ha propiciado.</p> <p>Dicho esto, se debe trabajar de forma conjunta para que el empleador no sea quien únicamente atienda este fenómeno y se genere una mayor eficacia en la implementación de este instrumento.</p>	<p>La Dra. Adriana María del Ministerio de la Igualdad, exalta y felicita por el espacio de reflexión y avance normativo en la protección y garantía de las mujeres en el mundo del trabajo. Posteriormente, menciona que es importante abordar este convenio porque permite avanzar en la visibilización de estos casos especialmente en relación con las mujeres, así como reconocer este fenómeno estableciendo acciones para su erradicación. Destaca la importante de implementar medidas en el derecho laboral colectivo, con el fin de que las mujeres puedan ocupar lugares de poder y toma de decisiones siendo las actoras principales para que las condiciones de desigualdad se reduzcan.</p> <p>Señala que el reto de este convenio es cambiar la legislación y normatividad para garantizar el acceso a la justicia a mujeres que viven violencias en el mundo del trabajo. Actualmente, existen barreras por la forma contractual, sin embargo, este convenio permite proteger y garantizar un recurso judicial en un ambiente laboral sano.</p> <p>Señala que la radicación del mismo, implica reconocer a las mujeres como seres integrales al visibilizar diferentes tipos de violencia. Asimismo, enfatiza en la importancia de este convenio porque avanza en el reconocimiento de la mujer para hacer un cambio cultural, generando espacios seguros. Adicionalmente, reconoce las violencias domésticas reflejando que no solo se preocupa por la trabajadora a nivel laboral sino también por sus entornos y contextos diferenciados.</p> <p>Este convenio conlleva muchos retos ex post como adoptar una legislación que defina procedimientos y procesos que garantice el abordaje de las violencias, actualizar las normas existentes, los protocolos con énfasis en atención y sobre todo en prevención, monitoreo y evaluación.</p> <p>Por su parte, la Dra. María del Pilar Murillo, jefe de la oficina de integridad anticorrupción y cumplimiento de la Sociedad de Activos Especiales (SAE), señala que, frente a la pregunta orientadora, la mayor población empleada en esta entidad son mujeres, lo que supone mayores garantías para ocupar lugares significativos de representación y toma de decisiones. Es la primera entidad del gobierno en implementar de manera efectiva la licencia menstrual, de acuerdo a su voluntad en prevenir las violencias basadas en género y dignificar a las mujeres y su condición.</p> <p>Se destaca también la creación de una mesa institucional que les permite avanzar en el reconocimiento de las dificultades al interior de la entidad, así como en garantizar participación en la construcción de herramientas de solución. Además, resalta que actualmente las mujeres víctimas de violencia o acoso pueden ser reubicadas puedan a diferentes entidades del territorio nacional.</p>
<p>Finalmente, destaca que se trabaja de manera interinstitucional con la ARL para que se faciliten acciones conjuntas de garantía de los derechos de las mujeres, fortaleciendo sus tejidos sociales, superando así la feminización de la pobreza, iniciando por la formalización de las mujeres que prestan servicios domésticos dignificando su trabajo.</p> <p>Posteriormente, la Dra. María Fernanda Alonso, secretaria de género y enfoque diferencial de la Junta de Sindicato de empleados públicos de del SENA (SINDESENA), señala que de acuerdo a la pregunta orientadora, al interior de la organización desde el 2021 han realizado y avanzado en una reforma estatutaria que permite la modificación de cargos en las juntas subdirectivas y nacionales, con la creación de un cargo en particular (secretaría de género y enfoque diferencial) para atender temas de género, en atención a la necesidad de avanzar en la garantía de derechos de las mujeres.</p> <p>Se han materializado acciones concretas como las capacitaciones, horarios flexibles no solo para mujeres víctimas, sino para mujeres y hombres cuidadores. Plantea la necesidad de hacer extensivas las licencias remuneradas a quien sufren violencia no sólo en el lugar de trabajo sino fuera de él.</p> <p>Señala que desde el SENA se asumen diversos retos: (i) incidir en la apropiación del contenido del Convenio; (ii) establecer una ruta de atención en el caso de los aprendices; y (iii) armonizar la normativa existente.</p> <p>Antes de finalizar, interviene nuevamente la Confederación General de Trabajadores (CGT) - Meta, menciona que existen diferentes cargas en la vida laboral como físicas, mentales, tributarias. Las mujeres no cuentan con un equilibrio, ya que deben solventar las labores del hogar y el trabajo y en esa duplicidad o multiplicidad de cargas se complejiza la garantía de un trabajo digno.</p> <p>Las acciones que se pueden implementar son las intersectoriales con la unión de todos los ministerios; (i) Ministerio de las TIC con un aplicativo para la realización de denuncias; (ii) Ministerio del Trabajo; (iii) Ministerio de Salud y Protección Social sobre lo que sucede con las enfermedades mentales; (iv) Trazabilidad entre el Copasst, el comité de convivencia y los entes de control ya que con la Ley 1010 no se han cumplido las expectativas de cobijar a todos los trabajadores más allá de la naturaleza contractual; (v) aumento de sanciones, como el no acceder a cargos de ascenso si se maltrata o violenta al compañero, por ejemplo; (vi) acciones pedagógicas; (vii) incluir al sector educativo erradicando temas como el bullying, fomento del respeto, inclusión de las familias, comité de convivencias y los niveles de educación superior como generadores de información y conocimiento para la población.</p>	<p>La H.S Jahel Quiroga cierra la audiencia agradeciendo y exaltando la labor de todas y todos y convoca a que realicen un seguimiento detallado en los siguientes debates.</p> <p>II. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY</p> <p>El Proyecto de Ley 217 de 2024 Senado busca la aprobación de una Norma Internacional del Trabajo, que se conoce en forma resumida como "Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)". Como es usual en este tipo de iniciativas, el proyecto consta de solo tres artículos:</p> <p>El primero, dispone la aprobación del Convenio 190 de la OIT; el segundo, precisa que el Convenio solo obligará a Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional; y el tercero, establece la vigencia de la Ley desde su publicación.</p> <p>El proyecto de Ley se acompaña del texto completo e íntegro del "Convenio 190, Sobre la Violencia y el Acoso, 2019", el cual fue adoptado en la centésima octava reunión (108ª) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo OIT, celebrada en Ginebra – Suiza, el 10 de junio de 2019. Este Convenio entró en vigor el 25 de junio de 2021 y a la fecha de presentación de esta ponencia contaba con ratificaciones de 39 Estados Miembros.</p> <p>El Convenio 190 es la primera norma internacional que agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento y sitúa la dignidad humana y el respeto en su centro, reconociendo la naturaleza diversa y cambiante del mundo del trabajo. También es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, brindando el primer marco común para la prevención y la eliminación de esas conductas inaceptables, y la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable basado en la dignidad y el respeto de todas las personas.</p> <p>III. ANÁLISIS DEL PROYECTO Y CONSIDERACIONES DE LOS PONENTES</p> <p>3.1. Consideración aclarativa sobre las Normas Internacionales del Trabajo²:</p> <p>El "Convenio 190, Sobre la Violencia y el Acoso, 2019", cuya aprobación se somete a consideración del Congreso de Colombia en esta oportunidad, es una Norma Internacional</p> <p><small>² El presente apartado se basa en los siguientes documentos de la OIT: "Rules of the Game – A Brief introduction to International Labour Standards", OIT, Ginebra: 2009.</small></p>

<p>del Trabajo. Esta categoría engloba los Convenios y las Recomendaciones que los complementan, adoptados por la Organización Internacional del Trabajo OIT en las conferencias periódicas que celebra anualmente desde su creación en 1919. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos universales que reflejan los valores y principios aceptados por la comunidad internacional, y constituyen el principal medio de acción de la OIT para abogar por la promoción de la justicia social y los derechos humanos, así como para resolver cuestiones específicas en el mundo del trabajo.</p> <p>Conviene recordar que la Organización Internacional del Trabajo es el organismo especializado de las Naciones Unidas, que tiene como propósito específico fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y difundir el uso del diálogo al abordar asuntos laborales. La OIT es la única agencia de Naciones Unidas de carácter "tripartito": en todos sus procesos de toma de decisiones, incluyendo la negociación de los Convenios y la elaboración de sus políticas y programas, participan en conjunto representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Esta institución global cuenta en la actualidad con 187 Estados Miembros, y un sólido sistema de producción y supervisión de las normas internacionales del trabajo, que procura garantizar su cumplimiento y abordar los distintos problemas que plantea su aplicación a escala nacional.</p> <p>Las normas internacionales del trabajo toman la forma de Convenios o de Recomendaciones. Los <i>Convenios</i> son tratados internacionales que vinculan a los Estados Miembros que los ratifican. Las <i>Recomendaciones</i>, en cambio, no son tratados internacionales, sino que fijan principios rectores no vinculantes destinados a orientar las políticas y prácticas nacionales. Por lo general, una recomendación complementa a un convenio y prevé directrices sobre su aplicación, o sugiere posibles medidas para ir más allá de las disposiciones del convenio.</p> <p>Ambos, convenios y recomendaciones, son adoptados en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, que cada año congrega a representantes de los gobiernos, de las organizaciones de los empleadores y de las de los trabajadores. El procedimiento para su adopción suele incluir varios pasos: primero, la Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe previo con el análisis de la legislación y la práctica de los Estados Miembros sobre el asunto a tratar; dicho informe se socializa a los Estados, trabajadores y empleadores para que formulen sus comentarios, los cuales son la base para preparar la versión provisional de la norma; posteriormente se analiza el texto en la Conferencia anual, permitiendo a los mandatarios introducir las enmiendas que se consideren oportunas; y por último, el texto final se somete a votación y requiere la aprobación de una mayoría de al menos dos terceras partes de los delegados presentes en la reunión de la Conferencia.</p>	<p>Con tal procedimiento se busca que los derechos laborales y los estándares concebidos en estos instrumentos internacionales puedan aplicarse a todos los países del mundo, sea cual fuere su nivel de desarrollo social o económico, y teniendo en consideración la diversidad de culturas, historia o sistema jurídico. A su vez, la consideración y formulación tripartita de estas normas, pretende asegurar mayores niveles de consenso y apropiación de sus contenidos por parte de empleadores, trabajadores y gobiernos.</p> <p>De conformidad con la Constitución de la OIT (artículo 19.5, literal b), cuando la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado un convenio, los Estados Miembros están en la obligación de someter la norma adoptada a consideración de la autoridad nacional competente para cumplir el procedimiento formal de ratificación. En Colombia este procedimiento exige la expedición de la ley aprobatoria del instrumento por parte del Congreso de la República, la sanción presidencial de la ley y la revisión de la Corte Constitucional; así es que "Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna" (artículo 53 de la Constitución Política de Colombia).</p> <p>Una vez el Estado miembro ha ratificado un convenio de la OIT, el instrumento adquiere carácter vinculante e impone la tarea de armonizar la legislación y la práctica interna del país, para lo cual los órganos de supervisión y el área de asistencia técnica de la OIT prestan asesoramiento. Los Estados que han ratificado un convenio también deben rendir cuentas a la OIT sobre su aplicación, presentando memorias periódicas sobre las medidas que han adoptado; a su vez, las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad de formular comentarios a los informes elaborados por los gobiernos. Tales insumos son examinados en el marco del sistema de supervisión de la OIT, que busca para impulsar y asegurar la aplicación de las normas internacionales del trabajo.</p> <p>Así pues, los convenios y recomendaciones de la OIT proporcionan un punto de referencia para los derechos humanos en el mundo del trabajo, y son importantes herramientas para que los gobiernos redacten y pongan en práctica la política social y la legislación laboral, de modo que sean conformes a normas mínimas aceptadas internacionalmente.</p> <p>3.2. Alcance y elementos del Convenio 190 de la OIT</p> <p>El Convenio 190 de la OIT es un instrumento internacional que le apuesta a la aceleración de un cambio sociocultural y una reorientación hacia un paradigma de respeto, seguridad y protección para todas las personas en el mundo del trabajo, incluidas aquellas que se desempeñan en la economía informal y la población migrante. Por tanto, insta a los Estados Miembros, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de</p>
<p>trabajadores, a adoptar una estrategia integral para prevenir, combatir y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</p> <p>En otras palabras, el Convenio 190 exige a todo Estado Miembro que lo ratifique que respete, promueva y asegure el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso en todos los sectores. Además, insta a que se adopte un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, e incluye medidas específicas para abordar sus causas profundas.</p> <p>Respecto al enfoque de género, el Convenio no lo limita al grupo especialmente vulnerable conformado por mujeres, sino que se extiende a otros grupos en situación de vulnerabilidad, afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, especialmente la población LGTIQ+.</p> <p>Además, el Convenio 190 reconoce que la violencia doméstica afecta la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, su productividad, su acceso al empleo y su salud. Lo anterior toda vez que su marco de aplicación se extiende fuera del espacio de trabajo. Así que el Convenio determina que, en tanto sea razonable y factible, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.</p> <p>Al ratificarse el Convenio 190, los Estados Miembros se comprometen a establecer mecanismos de prevención y protección, control de su aplicación, vías de recurso y reparación, así como orientación y difusión. Así mismo, el Convenio 190 impone la obligación de adoptar legislación que garantice el derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo.</p> <p>El Convenio, en su preámbulo, recuerda otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.</p>	<p>El instrumento cuenta con ocho (8) capítulos, a saber:</p> <p>Capítulo I. Definiciones (Artículo 1). Capítulo II. Ámbito de Aplicación (Artículo 2 y 3). Capítulo III. Principios Fundamentales (Artículo 4, 5 y 6). Capítulo IV. Protección y Prevención (Artículo 7, 8 y 9). Capítulo V. Control de la Aplicación y Vías de Recurso y Reparación (Artículo 10). Capítulo VI. Orientación, Formación y Sensibilización (Artículo 11). Capítulo VII. Métodos de Aplicación (Artículo 12). Capítulo VIII. Disposiciones Finales (Artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20).</p> <p>En relación con el Capítulo I, el Convenio presenta una definición más amplia de la violencia y el acoso que la acogida por la legislación interna, toda vez que no se requiere ya que su ocurrencia sea persistente, sino que basta con la ocurrencia en una única oportunidad o evento; además, reconoce distintos tipos de violencia a saber, la violencia física, psicológica, económica y patrimonial, simbólica y sexual.</p> <p>Por otra parte, el Convenio establece tácitamente que la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.</p> <p>El Capítulo II, relacionado con los ámbitos de aplicación, aclara la cobertura que da el Convenio, acogiendo a cualquier persona en el mundo del trabajo: trabajadores, empleadores, asalariados, personas en formación, trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, sector público o privado, formal e informal, en la zona urbana o rural.</p> <p>De igual manera, establece los lugares en donde se aplica el convenio, dentro de los que se encuentran los lugares públicos y privados, en donde se paga al trabajador, en donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.</p> <p>En otras palabras, el Convenio 190 extiende su marco de aplicación, introduciendo el término de "mundo del trabajo", para ir más allá del lugar de trabajo e incluir otras circunstancias y</p>

<p>entornos de modo que se garantice la protección efectiva contra todas las formas de violencia y acoso que ocurran durante, en relación o como resultado del trabajo.</p> <p>El Capítulo III, sobre principios fundamentales. En dicho apartado, se aportan elementos para limitar la reproducción de las desigualdades existentes en las relaciones que se establecen en el ámbito laboral. Así mismo, se reconoce el derecho a contar con un mundo de trabajo libre de violencia y acoso.</p> <p>También, el instrumento, mediante sus capítulos IV y V sobre protección, prevención y aplicación de las vías de recurso y reparación, insta a los Estados Miembros a contar con mecanismos para abordar de manera integral la violencia y acoso sexual que afrontan tanto empleadores, como trabajadores dentro las relaciones laborales.</p> <p>Además, el Convenio reconoce la importancia de identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas están más expuestos a la violencia y el acoso, y de adoptar las medidas de protección y respuesta apropiadas.</p> <p>Adicionalmente, el capítulo VI del instrumento señala la importancia de la sensibilización de los actores del mundo laboral, sobre la violencia y el acoso sexual. Así, desarrolla la obligación de emprender iniciativas de formación y orientación en la materia, dirigidas tanto hacia empleadores como trabajadores, para reconocer conductas reprochables en la materia.</p> <p>Respecto al Capítulo VII (Métodos de aplicación), el Convenio determina que las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.</p> <p>Finalmente, en relación al capítulo VIII sobre las disposiciones finales del instrumento, es importante indicar que estas son parte esencial de todo Convenio, y se refieren a los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los instrumentos de ratificación deben comunicarse siempre al Director General de la OIT para que la ratificación sea efectiva en derecho internacional. De no ser así, el Estado podrá considerar que el Convenio ha quedado «ratificado» en su sistema jurídico interno, pero no surtirá efecto en el ordenamiento jurídico internacional. El instrumento de ratificación podría incluir la siguiente declaración: “El Gobierno de ... por el presente instrumento ratifica el Convenio ... y se compromete, de conformidad con el párrafo 5, d) del 	<p>artículo 19 de la Constitución de la OIT, a aplicar fielmente todas y cada una de sus obligaciones.”</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuando un país miembro ratifica un convenio de la OIT, es de colegirse de ello, que dicho Estado acepta tanto incorporarlo a la legislación nacional como someterse como miembro activo a los mecanismos de control de la OIT. Así, deben responderse Memorias de Convenios ratificados y no ratificados; darse respuestas de Gobierno ante quejas; atender cualquier solicitud del órgano internacional. La denuncia de un Convenio es un derecho que le asiste a cualquier país miembro que lo haya ratificado, resultando ante esto, la terminación de sus obligaciones frente a la norma internacional. Sobre el particular, en el presente Convenio se establece que el tiempo que debe preceder para su denuncia es de 10 años, contados desde fecha de entrada en vigor de la norma internacional. Dicha denuncia deberá hacerse dentro del año siguiente de cumplidos los 10 años de ratificación mediante acta dirigida al Director General de la OIT, quien deberá proceder a su registro. De acuerdo con ordenamiento de la OIT, habiendo ratificado Colombia el presente convenio, en caso de adopción de una nueva norma internacional, que conlleve o implique revisión de manera parcial o total del instrumento en cuestión, el Estado podrá ratificar el nuevo convenio, debiendo entonces denunciar manera inmediata el primero. <p>En suma, el contenido del Convenio 190 refleja las medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y dicta los lineamientos para su reconocimiento, denuncia, reparación, y prevención.</p> <p>Algunos de los beneficios de la ratificación del el Convenio 190 en Colombia son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ampliar la definición legislativa de violencia y acoso en el mundo de trabajo, incluso con respecto a la violencia y acoso por razón de género y al acoso sexual. Lo anterior implica incluir dentro de la regulación actual, mecanismos de acción frente conductas de violencia y acoso que se manifiestan una sola vez. De igual forma implica la prevención y prohibición del acoso sexual laboral, incluyendo el acoso sexual por creación de entorno laboral hostil; Extender el marco jurídico de protección a todas las personas en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso a personas que sufren personas en búsqueda de empleo y postulantes a empleo, u otros terceros, en los términos previstos en el presente Convenio;
<ul style="list-style-type: none"> Asegurar que las disposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo cubran eventos de violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo; Adoptar el principio de tolerancia cero ante conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo; Adoptar medidas para reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo; Formular y desarrollar una estrategia integral para prevenir el acoso y violencia en el mundo del trabajo, que contemple protección a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada, asegurándose de la brindar una garantía real y efectiva de su derecho a la igualdad y no discriminación. Garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces, y procedimientos de notificación y de solución de conflicto seguros, equitativos y eficaces, que articulen diferentes sectores para el desarrollo de medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa. <p>3.3. Cifras de la Violencia y el Acoso en el mundo laboral.</p> <p>La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son difíciles de cuantificar; en diciembre de 2022 se publicó el informe “Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera Encuesta Mundial”, realizado en un nuevo análisis conjunto, el primero de este tipo, realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Lloyd’s Register Foundation (LRF) y Gallup.</p> <p>El informe proporcionó una visión sobre la magnitud del problema y sus diferentes formas. Además, analizó los factores que pueden impedir a las personas hablar sobre sus experiencias, como la vergüenza, la culpa, la falta de confianza en las instituciones, o porque este tipo conductas inaceptables son consideradas como “normales”.</p> <p>La violencia y el acoso en el trabajo son difíciles de medir. El informe constató que 1 de cada 5 personas a nivel mundial ha experimentado violencia y acoso en el trabajo, pero solo la mitad de las víctimas a nivel mundial ha revelado sus experiencias a otras personas y, con frecuencia, solo cuando han sufrido más de una forma de violencia y acoso. Las razones más comunes de reticencia son “pérdida de tiempo” y “temor por su reputación”.</p> <p>¹ https://www.ilo.org/es/resource/news/la-violencia-y-el-acoso-en-el-trabajo-afectan-mas-de-una-persona-de-cada</p>	<p>eran más propensas a compartir sus experiencias que los hombres (60,7 por ciento frente a 50,1 por ciento).</p> <p>A nivel mundial, 17,9 por ciento de las mujeres y hombres asalariados respondieron que habían sido víctimas de violencia y acoso psicológicos durante su vida laboral, y 8,5 por ciento que habían enfrentado violencia y acoso físicos, los hombres en mayor número. De los encuestados, 6,3 por ciento informó que había enfrentado violencia y acoso sexuales, siendo las mujeres las más expuestas.</p> <p>Los grupos con mayores probabilidades de verse afectados por diferentes tipos de violencia incluyen a los jóvenes, los trabajadores migrantes y las mujeres y hombres que ocupan un empleo remunerado y asalariado. Las mujeres jóvenes tenían el doble de probabilidades que los hombres jóvenes de haber enfrentado violencia y acoso sexuales, y las mujeres migrantes casi el doble de probabilidades que las no migrantes de declarar que habían sido víctimas de violencia y acoso sexuales.</p> <p>Más de tres de cada cinco víctimas informaron que habían experimentado violencia y acoso en el trabajo múltiples veces y, para la mayoría, el más reciente episodio había tenido lugar durante los últimos cinco años.</p> <p>A nivel regional, atendiendo a las encuestas contenidas en el informe general “La Violencia Laboral en el marco del Convenio 190 de la OIT: La situación actual en la región y los principales desafíos”, adelantado por la Fundación Fiedrich-Ebert-Stiftung (2022)⁴, el 71% de las personas respondientes ha indicado vivir o haber vivido situaciones de violencia en sus espacios de trabajo. Las personas de otras identidades (83%) y las mujeres (76%) son quienes más reconocen experimentar o haber experimentado violencia laboral (vs. 58%, entre los hombres).</p> <p>⁴ Existe alguna probabilidad de que el método de difusión de la encuesta (bola de nieve) haya provocado algún sesgo al momento de responder. En este sentido, podría ocurrir que la mayoría de quienes han respondido sean personas que padecen o han padecido violencia en el trabajo, o bien, que sean capaces de identificar en mayor medida que otras personas situaciones de violencia laboral al estar más informadas acerca de la temática.</p> <p>De todos modos, dichos resultados, arrojados por la propia encuesta, se alinean con las entrevistas desarrolladas. Las personas entrevistadas de todos los países coinciden en que las mujeres son uno de los grupos más afectados por situaciones de violencia en el ámbito laboral. En algunos casos, incluso, se ha mencionado la doble y triple violencia que viven, ya que no solo perciben este tipo de situaciones dentro del ámbito laboral sino también en otros ámbitos, como el doméstico, el público y el educativo. La mayoría de las personas entrevistadas, además, ha destacado la gran exposición a situaciones de violencia laboral por parte de la población LGBTIQ+ (Pág. 23 del informe).</p>

Los países que presentan mayores índices de violencia en el ámbito laboral son Brasil y Venezuela, con porcentajes que superan el 80%. Adicionalmente, más de la mitad de los países que forman parte de esta investigación ostentan niveles de violencia que oscilan entre el 65% y el 80%. A continuación, se presenta un cuadro con el marco legislativo y registro de violencia según el país:

PAÍS	VIOLENCIA LABORAL		VIOLENCIA DE GÉNERO	
	Define la violencia y/o acoso u hostigamiento	Porcentaje de personas que ha admitido padecer violencia	Cuenta con legislación sobre violencia de género y/o legislación de acoso sexual	Porcentaje de mujeres que ha admitido situaciones de violencia
Argentina	Si (Violencia y acoso)	78%	Si	81%
Brasil	Si (Violencia y acoso)	87%	Si	90%
Chile	Si (Acoso)	76%	Si	78%
Colombia	Si (Acoso)	76%	Si	78%
Costa Rica	Si (Acoso)	70%	Si	74%
Ecuador	Si (Acoso)	74%	Si	77%
Guatemala	No	72%	Si	76%
Honduras	No	65%	Si	74%
México	Si (Acoso)	57%	Si	69%
Panamá	Si (Acoso)	49%	Si	50%
Perú	Si (Hostigamiento)	74%	Si	80%
República Dominicana	Si (Acoso)	56%	Si	63%
Uruguay	Si (Acoso)	66%	Si	68%
Venezuela	Si (Acoso)	82%	Si	83%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & IFE en 2021 y a nuestro relevamiento sobre violencia laboral en cada país que ha participado del conjunto de las investigaciones.

Otros resultados arrojados por esta encuesta fueron:

- En cuanto a las comunidades en situación de vulnerabilidad en la región, según las personas entrevistadas, las mujeres son uno de los grupos más afectados por situaciones de violencia en el ámbito laboral. Sumado a ello, también han sido nombradas la población LGBTQ+, las personas afrodescendientes, las personas pertenecientes a descendientes de pueblos originarios y las personas migrantes.

En menor medida, las personas entrevistadas también han identificado como parte de las comunidades vulnerables a las personas mayores y a las jóvenes, a quienes tienen algún tipo de discapacidad, así como también a quienes se encuentran en zonas rurales y/o en condiciones de informalidad. También se hace alusión a que ciertos sectores de la economía están más expuestos a situaciones de violencia laboral, como es el caso de las trabajadoras del hogar, los/as docentes y los/as trabajadores/as de la maquila, principalmente, en Centroamérica. Algunas pocas personas también nombran a dirigentes sindicales dentro de las comunidades vulnerables.

- Respecto al género, podemos afirmar que las mujeres sufren más violencia laboral que los hombres, independientemente de otros factores de vulnerabilidad que puedan entrecruzarse.

- La encuesta también se propuso indagar en los distintos tipos de violencia vividas. Las principales violencias identificadas a nivel regional son la violencia psicológica (57%) y la económica (57%), seguidas por la simbólica (50%). En cuarto lugar, aparece la violencia sexual (30%), y, por último, la física (7%).

- Las mujeres y las personas de otras identidades perciben un nivel de incidencia de la violencia laboral mayor que los hombres. En particular, la violencia sexual es el tipo de violencia que impacta de forma más desigual a mujeres y personas de otras identidades respecto de los hombres, superando los 20 pp de diferencia en su perjuicio. Luego le sigue, en el caso de las mujeres, una diferencia muy grande en cuanto a la violencia económica, en comparación a los hombres (10 pp), sin mayores diferencias entre hombres y personas de otras identidades encuestadas. A su vez, entre las personas de otras identidades, es posible detectar una amplia brecha sobre la incidencia de la violencia simbólica (11 pp, respecto de los hombres). En este caso, no se identifican mayores distinciones entre hombres y mujeres.

Otras cifras respecto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo fueron expuestas el 21 de noviembre de 2023, fecha en la que se reunieron la Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos (CIM/OEA), con el objetivo de analizar cómo articular el Convenio núm. 190 de la OIT y la Convención de Belem do Pará, así como compartir buenas prácticas y estrategias para eliminar la violencia contra las mujeres en la región. En este encuentro, Claudia Coenjaerts, directora regional a.i. de la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe; resaltó que *“la violencia contra las mujeres es una violación a sus derechos humanos, un problema arraigado en la desigualdad de género. En América Latina y el Caribe, el 39% de las mujeres*

*trabajadoras, casi 4 de cada 10, reportó haber sido víctima de violencia y acoso en el trabajo*⁵.

En relación con nuestro país, al igual que como ocurre en el resto del mundo, no hay estadísticas concentradas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, son datos de poca accesibilidad y su búsqueda es dispendiosa; además, los datos son procesados reconociendo que existe un subregistro de violencias y acoso en el trabajo. El Informe *“La violencia Laboral en Colombia en el marco del Convenio 190 de la OIT. Entre la naturalización y las limitaciones legislativas (2022)*, reveló los siguientes datos:

- En Colombia se registra, entre las personas encuestadas, un alto nivel de violencia laboral, dado que la gran mayoría la vive o ha vivido (76%). En particular, las mujeres son quienes más admiten vivir o haber vivido violencia en el ámbito de trabajo (78% vs. 73%). Así mismo, de un total de tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, todas afirman vivir o haber vivido violencia laboral. Aunque estos datos no se pueden corroborar con cifras oficiales, sí podemos observar la profundidad de la problemática a partir de las denuncias de acoso laboral del año 2018.

- Por otro lado, al revisar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha indagado en la diferencia entre quienes señalan haberla vivido y quienes indican haberla observado en otras personas. En este caso, si bien las mujeres registran la misma tendencia de reconocimiento (75%, atestiguada vs. 78%, vivida), los hombres indican que son testigos de violencia en mayor medida de lo que la experimentan (81%, atestiguada vs. 73%, vivida). Esta diferencia puede deberse a que el mandato de masculinidad tradicional no habilita a los hombres a mostrar vulnerabilidad (que se asocia a la debilidad) y, por lo tanto, que no logren reconocer que también son víctimas. Nuevamente, las tres personas de otras identidades que respondieron esta pregunta confirman haber atestiguado situaciones de estas características.

- Las principales violencias identificadas son, en orden de frecuencia, la violencia económica (61%), la psicológica (57%) y la simbólica (48%). Vale mencionar que este orden de frecuencias difiere del habitual, dado que la violencia psicológica suele ser la más común y la más reportada, lo que coincide con los testimonios de las personas entrevistadas de los sectores público y sindical. La siguiente violencia en nivel de frecuencia es la violencia sexual (22%), seguida por la violencia física (8%).

⁵ <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-y-cim-se-unen-para-profundizar-sobre-un-mundo-del-trabajo-libre-de>

- En el caso de la violencia económica y la psicológica, se observa una leve mayor incidencia entre las mujeres que entre los hombres, con una brecha de aproximadamente cinco puntos porcentuales. Dicha diferencia se profundiza en la violencia sexual, con una brecha de 22 pp. (que afecta desproporcionadamente a las mujeres); y disminuye casi a cero en la violencia simbólica y en la física (mujeres y hombres la experimentan en similar medida).

- Sobre la incidencia de la violencia sexual, es importante destacar que las cifras para mujeres son elevadas (22%), lo que resulta preocupante porque tanto esta como la violencia física (que alcanza al 7%) suele ser una de las menos frecuentes dado que, al constituir en conjunto las violencias más graves, comparado con los otros tipos, suelen presentar un mayor consenso respecto a que son inadmisibles.

- Se describe la existencia de múltiples grupos que pueden ser considerados comunidades vulnerables; entre ellos, las mujeres, la población LGBTQ+, las personas afrodescendientes, indígenas, y migrantes. Se incluye en esta categoría a ciertas labores que se describen como vulnerables o en malas condiciones, entre ellas, a las y los trabajadores de plataformas, servicios domésticos y el sector salud, que ha visto exacerbada la violencia durante la pandemia.

3.4. Legislación actual. Retos y expectativas tras la ratificación del Convenio 190 en Colombia.

Actualmente en Colombia se encuentra vigente la Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, siendo esta la primera, y única, ley que regula y ofrece un marco jurídico general sobre el acoso laboral en Colombia. De igual forma establece los elementos constitutivos del acoso laboral, así como medidas preventivas y vías de recurso para las personas afectadas.

En relación al artículo 1º del Convenio concerniente a las definiciones, en nuestro país, si bien la Ley 1010 de 2006 es la única Ley que regula el acoso laboral en el país, existe un andamiaje jurídico e institucional compuesto por normas de diverso orden para combatir la violencia en el país, y particularmente la violencia contra las mujeres. En conjunto, se han creado medidas transversales a todo el ordenamiento jurídico colombiano para combatir y erradicar la violencia y el acoso, en las que se prevén sanciones de diferente índole. Bajo el ordenamiento jurídico colombiano, el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como:

<p><i>"(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".</i></p> <p>La mencionada ley incluye la discriminación laboral entre las modalidades de acoso laboral. A este respecto, la Corte Constitucional en su Sentencia T-293 de 2017 definió los siguientes elementos que configuran el acto discriminatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Produce un efectivo trato desigual en contra de una persona o colectividad; (ii) Está fundado en criterios considerados como sospechosos (sexo, género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, orientación sexual), y (iii) No está justificado de manera razonable y proporcionada. En este sentido, el acoso laboral puede llegar a configurar una discriminación de género cuando se compruebe que las conductas que originaron el acoso se produjeron con ocasión de la condición sexual del empleado. <p>En virtud del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas previstas. Sin embargo, se consideran de manera excepcional actos aislados, cuando así lo decida la autoridad competente según la gravedad de la conducta y su capacidad de ofender por sí sola. Al respecto, es menester notar que la Ley 1010 de 2006 no cubre las relaciones civiles o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios, en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.</p> <p>Ahora bien, en lo que respecta al artículo 2° del Convenio, es menester señalar que la Ley 1010 de 2006 aplica a las relaciones civiles o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios, en los cuales no se presenta una relación de jerarquía. Sobre lo anterior, fue la Corte Constitucional, la cual mediante Sentencia C-960 de 2007 indicó que dicha protección de la Ley 1010 de 2006 se extiende "a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo".</p> <p>Empero, hacen falta medidas para ampliar el ámbito de aplicación dentro de la regulación. Una medida crucial para la protección integral de la sociedad civil es extender la protección a las personas en formación; incluidos pasantes, aprendices, trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, e individuos que ejercen la autoridad.</p>	<p>En la legislación y jurisprudencia nacional, en cuanto el ámbito de aplicación territorial y espacial no se limita a conductas llevadas a cabo en un sitio particular, sino que presta atención a la relación entre los sujetos. Al respecto, la Corte Constitucional en su Sentencia T-140 de 2021 aclara que, aun cuando los actos de violencia no hayan ocurrido en el lugar de trabajo y la jornada laboral, el empleador es responsable de actuar y tomar medidas frente a los hechos, si estos involucran a sus empleados y si tienen efectos en las relaciones entre los demás trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Por otro lado, el Código Penal tipifica cualquier acto de violencia y acoso sexual, pero sin hacer alusión de manera puntual al mundo del trabajo. Además, otras normas brindan herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres, como es el caso de la Ley 1227 de 2008. Así, el Régimen Disciplinario también contiene prohibiciones expresas sobre violencia laboral.</p> <p>Sobre la materia laboral, la República de Colombia ha ratificado 8 de los 10 Convenios fundamentales de la OIT, exceptuando los convenios sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 (C-155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 (C-187).</p> <p>Es claro que no existe en Colombia una estrategia integral sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Con respecto al abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración, cabe mencionar que en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013- 2021 se menciona la adecuación normativa a los convenios internacionales y principios y derechos fundamentales. Sin embargo, no se hace referencia explícita a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.</p> <p>De igual forma, se debería adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Entre otros, en la medida en que sea razonable y factible, los empleadores deberían adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; proporcionar a los trabajadores información y capacitación al respecto.</p> <p>En cuanto al Control de la aplicación, seguimiento y fortalecimiento de los mecanismos existentes, si bien el Ministerio del Trabajo cuenta con Inspectores del Trabajo y Seguridad Social encargados de la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la legislación</p>
<p>laboral y los derechos fundamentales del trabajo, no se consagra un mecanismo de seguimiento y control de aplicación de la legislación nacional que permita una mirada particular de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</p> <p>Por lo anterior, el Estado deber formular y desarrollar una estrategia integral para prevenir el acoso y violencia en el mundo del trabajo, y debería velar por que las políticas pertinentes, aborden y controlen la materia.</p> <p>La Ley 1010 de 2006 establece el procedimiento de presentación de quejas e investigación de casos de acoso laboral y crea los comités de convivencia como medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. De igual forma, la Ley 1010 de 2006 establece mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo y se establece un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo, los cuales difieren entre sector público y privado (Art. 10), y establece garantías contra las represalias (Art. 11).</p> <p>Si las víctimas consideran que sus derechos no fueron garantizados mediante los procedimientos anteriormente enunciados, cuentan con la potestad de acudir al juez laboral del lugar de ocurrencia de los hechos, haciendo uso del proceso especial de la Ley en mención (Ley 1010 de 2006, arts. 11, 12, 13 y 18), o a los órganos competentes en materia disciplinaria y penal. No obstante, existe una limitación de acceso a estas vías de recurso para todas aquellas personas del mundo del trabajo no abarcadas por la Ley 1010 de 2006, incluso, por ejemplo, los trabajadores del sector informal.</p> <p>Además, la Ley 1010 de 2006 no menciona las vías de reparación. Pese a lo anterior, existen vías judiciales para la solicitud de reparación de las víctimas como, por ejemplo, la acción de reparación directa en el sector público, y la justicia ordinaria laboral para el sector privado. No obstante, este tipo de procesos toman largos periodos y existen dificultades probatorias de los casos de violencia y acoso.</p> <p>Lo anterior revela que los retos para afrontar la violencia y acoso en el mundo del trabajo en Colombia son grandes; la ratificación del Convenio 190 de la OIT es el primer paso y tras su implementación deben avanzarse medidas desde el Estado, las organizaciones sindicales, las organizaciones empleadoras y la sociedad, dentro de las que pueden mencionarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación normativa de la legislación interna y de su interpretación al Convenio 190 de la OIT, pues a pesar de que la Corte Constitucional ha avanzado de manera jurisprudencial 	<p>en el reconocimiento y aplicación de las disposiciones del Convenio 190, queda un largo camino por recorrer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articulación de iniciativas conjuntas entre el Estado, empleadores y trabajadores, a fin de visibilizar la problemática y generar estrategias de incidencia en la zona urbana y rural, y en los sectores formales e informales de la economía. • Elaboración de estadísticas fiables sobre violencia laboral para elaborar e introducir estrategias adecuadas para su prevención y/o abordaje. Además, se deben relevar cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan dar cuenta de la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades. • Generación de Observatorios de Violencia Laboral. • Realización de diagnósticos con relación a la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación. • Institucionalización a través de políticas y protocolos del tratamiento de la violencia laboral. <p>IV. CONTENIDO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT</p> <p>A continuación, se transcribe en su totalidad el "Convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso", adoptado en la centésima octava reunión (108ª) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo OIT, celebrada en Ginebra – Suiza, el 10 de junio de 2019:</p> <p style="text-align: center;">C190 – CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019 (NUM. 190)</p> <p style="text-align: center;">Preámbulo</p> <p style="text-align: center;">La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:</p> <p style="text-align: center;">Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);</p>

<p>Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;</p> <p>Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;</p> <p>Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;</p> <p>Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;</p> <p>Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;</p> <p>Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;</p> <p>Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;</p> <p>Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;</p> <p>Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;</p>	<p>Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;</p> <p>Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;</p> <p>Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;</p> <p>Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;</p> <p>Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,</p> <p>adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.</p> <p style="text-align: center;">I. DEFINICIONES</p> <p style="text-align: center;">Artículo 1</p> <p style="text-align: center;">1. A efectos del presente Convenio:</p> <p style="padding-left: 20px;">a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y</p>
<p>b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.</p> <p>2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.</p> <p style="text-align: center;">II. ÁMBITO DE APLICACIÓN</p> <p style="text-align: center;">Artículo 2</p> <p style="padding-left: 20px;">1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.</p> <p style="padding-left: 20px;">2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.</p> <p style="text-align: center;">Artículo 3</p> <p>El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:</p> <p style="padding-left: 20px;">a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;</p> <p style="padding-left: 20px;">b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;</p> <p style="padding-left: 20px;">c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;</p>	<p>d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;</p> <p style="padding-left: 20px;">e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y</p> <p style="padding-left: 20px;">f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.</p> <p style="text-align: center;">III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES</p> <p style="text-align: center;">Artículo 4</p> <p>1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.</p> <p>2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:</p> <p style="padding-left: 20px;">a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;</p> <p style="padding-left: 20px;">b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;</p> <p style="padding-left: 20px;">c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;</p> <p style="padding-left: 20px;">d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;</p> <p style="padding-left: 20px;">e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;</p> <p style="padding-left: 40px;">f) prever sanciones;</p> <p style="padding-left: 20px;">g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y</p>

<p>h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.</p> <p>3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.</p> <p style="text-align: center;">Artículo 5</p> <p>Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.</p> <p style="text-align: center;">Artículo 6</p> <p>Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</p> <p style="text-align: center;">IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN</p> <p style="text-align: center;">Artículo 7</p> <p>Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.</p> <p style="text-align: center;">Artículo 8</p>	<p>Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal; b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestas a la violencia y el acoso, y c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas. <p style="text-align: center;">Artículo 9</p> <p>Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo. <p style="text-align: center;">V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN</p> <p style="text-align: center;">Artículo 10</p> <p>Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
<ul style="list-style-type: none"> b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como: <ul style="list-style-type: none"> i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo; ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo; iii) juzgados o tribunales; iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas; <ul style="list-style-type: none"> c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida; d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo; e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces; f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo; g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación 	<p>inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.</p> <p style="text-align: center;">V. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</p> <p style="text-align: center;">Artículo 11</p> <p>Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración; b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización. <p style="text-align: center;">VI. MÉTODOS DE APLICACIÓN</p> <p style="text-align: center;">Artículo 12</p> <p>Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.</p> <p style="text-align: center;">VII. DISPOSICIONES FINALES</p> <p style="text-align: center;">Artículo 13</p> <p>Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.</p>

<p style="text-align: center;">Artículo 14</p> <p>1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.</p> <p>2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.</p> <p>3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.</p> <p style="text-align: center;">Artículo 15</p> <p>1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.</p> <p>2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.</p> <p style="text-align: center;">Artículo 16</p> <p>1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.</p> <p>2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.</p> <p style="text-align: center;">Artículo 17</p>	<p>El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.</p> <p style="text-align: center;">Artículo 18</p> <p>Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.</p> <p style="text-align: center;">Artículo 19</p> <p>1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:</p> <p>a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y</p> <p>c) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.</p> <p>2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.</p> <p style="text-align: center;">Artículo 20</p> <p>Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.</p>
<p style="text-align: center;">V. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY</p> <p>Esta ponencia no presenta modificaciones respecto al texto aprobado en el primer debate en la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado de la República, por lo que se presenta el mismo texto para aprobación en la Plenaria de la Corporación.</p> <p style="text-align: center;">Proyecto de Ley No. 217 de 2024 Senado "Por medio de la cual se aprueba el «Convenio sobre la Violencia y el Acoso– No. 190» Adoptado por la 108a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019".</p> <p style="text-align: center;">EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA</p> <p style="text-align: center;">DECRETA:</p> <p>ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el «Convenio sobre la violencia y el acoso - No. 190», adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019.</p> <p>ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, el «Convenio sobre la violencia y el acoso - No. 190», adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019, que por el artículo primero de esta Ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.</p> <p>ARTÍCULO TERCERO: La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.</p> <p style="text-align: center;">VI. CONSTITUCIONALIDAD</p> <p>Respecto de las materias de las que trata el Convenio 190, el marco constitucional es muy amplio. Algunas de las disposiciones de la Carta Política reflejan los principios marco del Convenio en cuestión. A saber: la igualdad, el derecho al trabajo en condiciones dignas, y la libertad.</p> <p>También, en el espectro jurisprudencial, la Corte Constitucional ha señalado, en una línea jurisprudencial clara, su apoyo respecto a la materia de la que trata el Convenio 190 de la</p>	<p>OIT. Sobre el particular, en su sentencia la Corte Constitucional en la sentencia T-140 de 2021, destacó que a pesar de que el Convenio 190 de la OIT debe ser considerado como criterio interpretativo central, ante la falta de aprobación por el Estado colombiano, se requiere de un instrumento interno que adquiera la plenitud de efectos vinculantes.</p> <p>De igual forma, la Corte Constitucional, mediante sentencia T- 415 de 2023, señaló que la importancia de las autoridades competentes de administración de justicia, de tener un enfoque de género para no perpetuar los estereotipos discriminatorios, y así insto a siempre optar por una interpretación más favorable para la mujer víctima. También denunció la violencia contra la mujer y se indicó la importancia de incluir en la legislación:</p> <p><i>"(...) la posibilidad de que /as mujeres que denuncian violencia y/o discriminación por motivos de género cuenten con la atención indispensable que permita equilibrar la asimetría de poder que suelen producir los estereotipos de género presentes tanto en la cultura institucional como en la sociedad y les permita contar con un acompañamiento oportuno, idóneo y eficaz que preserve su dignidad e intimidad y las mantenga al margen de prácticas humillantes a través de las cuales se cuestiona su credibilidad."</i></p> <p>Así, resalto los beneficios del Convenio 190 de la OIT, tanto por los deberes a observar por los Estados Miembro, como por los derechos que consagra.</p> <p>Además, los artículos 4, 5 y 6 del Convenio, que hacen parte del capítulo de los principios fundamentales de este instrumento, coinciden con el mandato constitucional de nuestro país, pues el Estado colombiano debe proteger los derechos fundamentales al trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.</p> <p>A su vez, en el marco internacional, los siguientes convenios internacionales exhortan a los países a adoptar medidas para la eliminación de la violencia, acoso y/o discriminación contra la mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer", adoptada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980; • Ley 984 de 2005 por medio de la cual se aprueba el "Protocolo Facultativo de la Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación

Contra la Mujer” adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de 1999;

- Ley 248 de 1995, por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el nueve (9) de junio de 1994.

Los instrumentos mencionados *ud supra* deben entenderse como parte del ordenamiento jurídico constitucional del Estado colombiano bajo la figura del bloque de constitucionalidad. Bajo ese precepto, aquellas normas y principios que ostenten reglas de valor constitucional, como lo son los instrumentos que reconocen derechos e instan a los Estados a respetar parámetros de igualdad y no discriminación, son reconocidos como normas de rango constitucional en sentido estricto.

Entonces, es claro que tanto el contenido, como el objeto y fin del Convenio 190 de la OIT, son concordantes con la Constitución Política de Colombia.

VII. IMPACTO FISCAL

El artículo 7 de la Ley Orgánica 819 de 2003, indica la necesidad de que cualquier proyecto de Ley que ordene algún gasto u otorgue beneficios tributarios, sea compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para lo anterior, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, deberá rendir su concepto favorable respecto de la compatibilidad del Proyecto de Ley con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República.

El análisis de impacto fiscal resulta imperioso a todos los proyectos de Ley cuyo objeto sea aprobar tratados internacionales que prevean beneficios tributarios u ordenen un pago.

No obstante, la Corte Constitucional indicó que, si bien la implementación del marco jurídico de un tratado podría involucrar gastos financieros, si el articulado del instrumento no impone directamente gastos o costos fiscales a los Estados Parte, el análisis de impacto fiscal del que trata el artículo 7º de la Ley Orgánica de 2003, no resulta obligatorio. Los preceptos en donde el análisis es indispensable para la exequibilidad del Proyecto de Ley aprobatoria de tratados son aquellos en donde:

“A favor de sujetos de derecho internacional, así como del personal diplomático ocooperante que apoya la ejecución de sus actividades en Colombia”.

El Convenio 190 no se encuentran dentro de ninguno de los preceptos descritos a lo largo del artículo 7º de la LEY 819 DE 2003. El instrumento en cuestión no genera ningún impacto fiscal, toda vez que, con la expedición de la Ley correspondiente, no se ordena ningún gasto, ni se otorgan beneficios tributarios, como tampoco habrá disminución de alguna erogación para la aplicación del instrumento. En ese orden de ideas, el Convenio 190 estaría dentro de los supuestos de expedición de la norma, tal y como fue descrito por la corte constitucional en su sentencia C-349 de 2023.

VIII. ANÁLISIS SOBRE POSIBLE CONFLICTO DE INTERESES

De conformidad con lo establecido en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992 (modificado por el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019), el ponente debe presentar la descripción de las circunstancias o eventos que podrán generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, para que sirvan de criterios guías a los demás congresistas en cuanto así se encuentran en alguna causal de impedimento.

Al respecto, y considerando la naturaleza del presente proyecto de ley, aprobatorio de un tratado internacional de derechos humanos, considero que no existen motivos que puedan generar un conflicto de interés en las y los senadores para discutir y votar esta iniciativa de ley. A su vez, me permito señalar que no me encuentro incurso en ninguna causal o actuación que pudiera generar conflicto de intereses con el trámite y aprobación de esta iniciativa.

IX. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones, nos permitimos rendir PONENTIA POSITIVA, y, en consecuencia, solicitamos a la Plenaria del Senado de la República dar segundo debate al Proyecto de Ley No. 217 de 2024 Senado “Por medio de la cual se aprueba el «Convenio sobre la Violencia y el Acoso– No. 190» Adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019”.

De los Congresistas,

Jahel Quiroga
JAHUEL QUIROGA CARRILLO
Senadora de la República

Antonio José Correa Jiménez
ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ
Senador de la República

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE

COMISIÓN SEGUNDA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

SENADO DE LA REPÚBLICA

PROYECTO DE LEY No. 217 de 2024 Senado

“POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO– NO. 190» ADOPTADO POR LA 108ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN GINEBRA, SUIZA, EL 21 DE JUNIO DE 2019”.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el «Convenio sobre la violencia y el acoso - No. 190», adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019.

ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, el «Convenio sobre la violencia y el acoso - No. 190», adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019, que por el artículo primero de esta Ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

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

**COMISIÓN SEGUNDA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
SENADO DE LA REPÚBLICA**

El texto transcrito fue el aprobado en primer debate en Sesión Ordinaria de la Comisión Segunda del Senado de la República del día cuatro (04) de junio del año dos mil veinticuatro (2024), según consta en el Acta No. 25 de Sesión de esa fecha.

Lidio Arturo García Turbay
LIDIO ARTURO GARCÍA TURBAY
Presidenta
Comisión Segunda
Senado de la República

Nicolás Echeverry Alvarán
NICOLÁS ECHEVERRY ALVARÁN
Vicepresidente
Comisión Segunda
Senado de la República

Diego Alejandro González González
DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
Secretario General
Comisión Segunda
Senado de la República

Comisión Segunda Constitucional Permanente

Bogotá D.C., 01 de octubre de 2024

AUTORIZAMOS EL PRESENTE INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE PRESENTADO POR LOS HONORABLES SENADORES JAEI QUIROGA CARRILLO y ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ, AL PROYECTO DE LEY No. 217 de 2024 SENADO "POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO- NO. 190» ADOPTADO POR LA 108ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN GINEBRA, SUIZA, EL 21 DE JUNIO DE 2019", PARA SU PUBLICACIÓN EN LA GACETA DEL CONGRESO.


JOSE LUIS PÉREZ OYUELA
Senador de la República

Presidente
Comisión Segunda
Senado de la República

IVÁN CEPEDA CASTRO
Vicepresidente
Comisión Segunda
Senado de la República


DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
Secretario General
Comisión Segunda
Senado de la República

CONTENIDO

Gaceta número 1615 - Martes, 1° de octubre de 2024

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

Págs.

Ponencia para primer debate y texto propuesto del Proyecto de Ley número 89 de 2024 Senado, por medio de la cual se fomenta la inclusión financiera de las mujeres 1

Informe de ponencia para primer debate y texto propuesto al Proyecto de Ley número 207 de 2024 Senado, 103 de 2023 Cámara, por medio de la cual se estimula y fomenta la recreación como estrategia para promover la visita de sitios culturales y turísticos y se dictan otras disposiciones..... 6

Informe de ponencia para segundo debate y texto definitivo en Senado de la República al Proyecto de Ley número 217 de 2024 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso–número 190”, adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019 14