



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - Nº 1333

Bogotá, D. C., viernes, 8 de agosto de 2025

EDICIÓN DE 25 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.secretariassenado.gov.co

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 115 DE 2025 CÁMARA

por medio de la cual se incluyen municipios del departamento de Boyacá a los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y a las Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac), y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., julio de 2025

Doctor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General

Cámara de Representantes

Ciudad

Asunto: Radicación del proyecto de ley:

por medio de la cual se incluyen municipios del departamento de Boyacá a los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y a las Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac), y se dictan otras disposiciones. Respetado doctor Jaime Luis Lacouture Peñaloza:

Por medio de la presente, muy comedidamente me permito radicar el proyecto de ley del asunto. En tal sentido, respetuosamente solicito proceder según el trámite previsto legal y constitucionalmente para tales efectos.

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO

Representante a la Cámara

Partido Liberal

PROYECTO DE LEY NÚMERO 115 DE 2025 CÁMARA

por medio de la cual se incluyen municipios del departamento de Boyacá a los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y a las Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac), y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto incluir a los municipios de Puerto Boyacá, Cubará, El Cocuy, Chita, Chivor, Labrazangrande, Pajarito, Pisba, Paya, Güicán, Panqueba, El Espino, Chiscas, Muzo, La Victoria, Busbanzá, Tutazá del departamento de Boyacá a los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y a las Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac).

El propósito esencial es impulsar la paz, el desarrollo y el reconocimiento de los derechos de los habitantes de esos municipios, otorgando una seguridad humana integral con participación de las autoridades civiles.

Artículo 2º. Modifíquese el artículo 1.1.4 del Decreto número 1650 de 2017 y sus anexos, incluyendo un párrafo nuevo, el cual quedará así:

“Artículo 1.1.4. Definición de las Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac). Zomac es el conjunto de municipios que sean considerados como más afectados por el Conflicto Armado (Zomac) definidos conforme con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 236 de la Ley 1819 del 29 de diciembre de 2016 y en cuya jurisdicción aplicarán las disposiciones establecidas en los artículos 235

al 237 de la misma ley y los reglamentos que se expidan.

La metodología y los municipios más Afectados por el Conflicto Armado (Zomac) están definidos en el Anexo número 2 del presente decreto.

Parágrafo. Inclúyase los municipios de Puerto Boyacá, Cubará, El Cocuy, Chita, Güicán, Panqueba, El Espino, Chiscas, Muzo, La Victoria, Busbanzá, Tutazá del departamento de Boyacá como Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado – (Zomac).

Artículo 3. Modifíquese el artículo 1° del Decreto número 893 de 2017, el cual quedará así:

“Artículo 1°. Objeto. Créanse los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) como un instrumento de planificación y gestión para implementar de manera prioritaria los planes sectoriales y programas en el marco de la Reforma Rural Integral (RRI) y las medidas pertinentes que establece el Acuerdo Final, en articulación con los planes territoriales, en los municipios priorizados en el presente Decreto de conformidad con los criterios establecidos en el Acuerdo Final.

Los PDET se formularán por una sola vez y tendrán una vigencia de **quince (15) años**. Serán coordinados por la Agencia de Renovación del Territorio (ART), en ejercicio de las funciones que le son propias de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 2366 de 2015, modificado por el Decreto Ley 2096 de 2016.

Artículo 4°. Modifíquese el artículo 3° del Decreto número 893 de 2017, el cual quedará así:

“Artículo 3°. Cobertura Geográfica. Se desarrollarán 16 PDET, en 170 municipios agrupados así:

(...)

Subregión	Departamento	Código	Municipio
BOYACÁ	BOYACÁ	15572	Puerto Boyacá
		15244	El Cocuy
		15223	Cubará
		15183	Chita
		15236	Chivor
		15377	Labrazangrande
		15518	Pajarito
		15550	Pisba
		15533	Paya
		15332	Güicán
		15522	Panqueba
		15248	El Espino
		15180	Chiscas
		15480	Muzo
		15401	La Victoria
		15114	Busbanzá
		15839	Tutazá

(...)

Parágrafo 3°. El Gobierno nacional, tendrá la responsabilidad de adelantar todas las acciones necesarias para desarrollar los Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial para los nuevos municipios PDET, incluidos los Planes

de Acción para la Transformación Regional para cada uno.

Artículo 5°. Temporalidad Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac). Para todos los efectos, a los municipios contemplados en el parágrafo del artículo 1.1.4 del Decreto número 1650 de 2017, se les aplicarán las medidas tributarias previstas en los artículos 235 a 238 de la Ley 1819 de 2016 y las dispuestas en el Decreto número 1650 de 2017 por un plazo de 5 años a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

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



HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Objeto del proyecto de ley

El presente proyecto de ley tiene como objeto incluir a los municipios de Puerto Boyacá, Cubará, El Cocuy, Chita, Chivor, Labrazangrande, Pajarito, Pisba, Paya, Güicán, Panqueba, El Espino, Chiscas, Muzo, La Victoria, Busbanzá, Tutazá del departamento de Boyacá a los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y a las Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac) para que sean beneficiarios de: 1. Las medidas tributarias previstas en los artículos 235 a 238 de la Ley 1819 de 2016 y de las dispuestas en el Decreto número 1650 de 2017; 2. Las acciones del Gobierno nacional encaminadas a fortalecer la institucionalidad, lograr la transformación estructural del campo; 3. Mejorar los índices de bienestar y el buen vivir de la población en zonas rurales; 4. El desarrollo de la economía campesina y familiar (cooperativa, mutual, comunal, micro empresarial y asociativa solidaria); 5. La transformación del territorio y las condiciones que han perpetuado el conflicto, entre otras. Asimismo, se pretende aumentar la vigencia de los PDET por 5 años más y la de los Zomac para los municipios propuestos por un término de 5 años a partir de la entrada en vigencia de la ley, aunado a la responsabilidad del Gobierno nacional de adelantar todas las acciones necesarias para desarrollar los Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial en los municipios propuestos.

En suma, el presente proyecto de ley busca subsanar la omisión histórica que ha tenido el Estado con las comunidades afectadas por el conflicto armado en Boyacá y garantizar que los municipios que han sufrido de manera significativa los efectos del conflicto sean incluidos en los PDET y las Zomac, accediendo a los mismos beneficios que se han brindado a otras regiones. Esta inclusión no solo es un asunto de justicia, sino también una

necesidad estratégica para garantizar el desarrollo equitativo del país y la consolidación de la paz en estos territorios.

2. Justificación

De manera preliminar se hace necesario dejar claridad que el legislador tiene plena facultad de modificar las normas que se incluyen en esta iniciativa legislativa. Al respecto, la Corte Constitucional ha dicho en Sentencia C-730 de 2017 que:

“ (...) **El legislador del presente no puede prohibir al legislador futuro las facultades de modificación, pues como indica la Procuraduría, se desconocería el principio de soberanía popular.** De igual manera, el legislador actual tampoco puede supeditar la facultad reglamentaria del Gobierno en relación con preceptos dotados del carácter material de ley a su inexorable ejercicio por una sola vez, pues en este caso se vulneraría el principio de separación de poderes y se limitaría una competencia constitucional propia del ejecutivo (...).

Esta cuestión versa sobre el alcance de las modificaciones que pudiera introducir el legislador y sobre los límites del Gobierno en ejercicio de su facultad reglamentaria, ya que se debe establecer si hay lugar a una competencia abierta para modificar el contenido del decreto ley, inclusive desatendiendo contenidos del Acuerdo de Paz.

Al respecto, considera esta Corte que **la capacidad de modificación legal de las disposiciones examinadas estará limitada, mas no por este decreto ley, que se podría reformar en un futuro desde una perspectiva general, sino por el Acto Legislativo número 02 de 2017 que, en desarrollo del derecho a la paz, estableció que los desarrollos normativos del Acuerdo Final y su interpretación y aplicación “deberán guardar coherencia[82] e integralidad con lo acordado, preservando los contenidos, los compromisos, el espíritu y los principios del Acuerdo Final”.** Así las cosas, al modificar las medidas legislativas que implementen el Acuerdo Final, el Congreso tendrá una competencia limitada por el Acto Legislativo número 02 de 2017, que le permitirá desarrollar el acuerdo con base en el principio constitucional de buena fe y, especialmente, con fundamento en la paz que es un derecho y pilar fundamental de la Constitución de 1991. De este modo, **las futuras modificaciones legislativas deberán guardar la debida coherencia con lo establecido en el Acuerdo Final y esto, a su turno, condicionará el alcance del ejercicio de la potestad reglamentaria, pues, no siendo independiente de la ley reglamentada, carece de la fuerza indispensable para variarla.**” (Subrayado y negrilla propios).

Dicho lo anterior, debemos mencionar que Dentro del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera (2016), en su punto 1.2, se establecieron los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) con el objetivo de lograr una transformación estructural del campo y del ámbito rural en Colombia.

Estos programas buscan promover un equilibrio entre el desarrollo rural y urbano, asegurando condiciones de vida dignas para las comunidades más afectadas por el conflicto armado y la pobreza.

Como objetivos y finalidades principales de los PDET, se tienen que pretenden garantizar:

1. Bienestar y desarrollo equitativo: Mejorar la calidad de vida de la población rural, asegurando el acceso a derechos políticos, económicos, sociales y culturales, reduciendo los efectos de la miseria y del conflicto armado.

2. Protección de la diversidad étnica y cultural: Fortalecer el conocimiento, la organización social, la producción económica y la relación sostenible con la naturaleza de comunidades indígenas, afrodescendientes, raizales y palenqueras.

3. Impulso de la economía campesina: Apoyar formas de producción comunitarias, cooperativas y microempresariales, promoviendo el acceso a la tierra y a bienes y servicios productivos.

4. Desarrollo e integración de regiones vulnerables: Implementar inversiones públicas progresivas y concertadas con las comunidades para reducir brechas entre el campo y la ciudad. 5. Fortalecimiento de organizaciones comunitarias: Incluir activamente a las organizaciones de mujeres rurales y demás actores sociales en el proceso de transformación territorial.

6. Consolidación del campo como escenario de reconciliación: Fomentar la paz y la convivencia en las comunidades rurales a través del desarrollo sostenible.

Es así como la Agencia de Renovación del Territorio (ART), señala que los PDET se han diseñado como un instrumento de planeación y gestión para transformar las zonas más afectadas por el conflicto armado, la pobreza extrema, la debilidad institucional y la presencia de economías ilegales, incluyendo cultivos de uso ilícito. Para ello, se establecieron criterios de priorización basados en:

- Niveles de pobreza extrema y necesidades básicas insatisfechas.
- Grado de afectación por el conflicto armado.
- Debilidad institucional y limitaciones en la capacidad de gestión local.
- Presencia de cultivos de uso ilícito y otras economías ilegales.

A partir de estos criterios, en su momento se priorizaron 170 municipios organizados en 16 subregiones, cubriendo aproximadamente 11.000 veredas y recogiendo 32.808 iniciativas propuestas por las comunidades.

A partir de los PDET el Acuerdo de Paz estableció que en cada zona priorizada, se debe elaborar de manera participativa un Plan de Acción para la Transformación Regional (PATR), integrando todos los niveles del ordenamiento territorial. Estos planes deben contemplar aspectos sociohistóricos, culturales, ambientales y productivos de cada

territorio, asegurando que las inversiones públicas se destinen de manera efectiva y sostenible.

De esta manera los PDET representan una estrategia clave dentro del Acuerdo de Paz para impulsar el desarrollo rural sostenible y cerrar las brechas históricas de desigualdad en toda Colombia y no solo en unos municipios. Siendo las condiciones de violencia un factor dinámico en necesario brindar esas herramientas de planeación a otros municipios que hayan sido impactados por el conflicto, para así poder transformar plena e íntegramente las regiones afectadas por el conflicto, promoviendo el bienestar de sus habitantes y la estabilidad.

Es que con esta modificación se acata el principio de buena fe en el cumplimiento del Acuerdo Final y guardar conexidad objetiva, estricta y suficiente con los contenidos del mismo, con total sujeción a la Carta Política, en aras de garantizar la efectividad del derecho a la paz en los territorios afectados por el conflicto en el departamento de Boyacá.

De acuerdo con la Sentencia C-730 de 2017 se expone respecto al Decreto que 893 de 2017 que el Acuerdo Final tiene seis ejes temáticos, a saber: (i) Reforma Rural Integral: hacia un nuevo campo colombiano, (ii) Participación Política: apertura democrática para construir la paz, (iii) Fin del Conflicto, (iv) Solución al problema de las drogas ilícitas, (v) Acuerdo sobre las víctimas del conflicto y (vi) Mecanismos de implementación y verificación del cumplimiento del acuerdo.

Como parte del primer punto sobre reforma rural integral, el Acuerdo Final contiene el compromiso de crear los Programas de Desarrollo Rural con Enfoque Territorial y, a la vez, prevé un conjunto de herramientas para lograr esa reforma desde una perspectiva de “acceso integral” a la tierra en el marco de los PDET, según aparece en el punto 1.1.4 del Acuerdo y también en el punto 1.1.5, referente a la formalización masiva de la pequeña y mediana propiedad rural.

Frente al punto 1.2 del Acuerdo Final está específicamente destinado a los PDET y contiene el señalamiento de su objetivo (1.2.1), los criterios de priorización (1.2.2), la creación de los planes de acción para la transformación regional (1.2.3), los mecanismos de participación para su formulación, ejecución y veeduría (1.2.4), los medios para su diseño y ejecución (1.2.5), así como los mecanismos de seguimiento y evaluación (1.2.6). Igualmente, del último de los ejes temáticos del acuerdo, relativo a los mecanismos de implementación y verificación de su cumplimiento, hace parte el punto 6.2, denominado capítulo étnico, que prevé disposiciones específicas tratándose del desarrollo de los PDET en los territorios de comunidades indígenas y afrocolombianas (6.2.3.a).

En ese sentido los PDET se constituyen como una herramienta de planeación, acorde con el Acuerdo Final, cuyo propósito es organizar la intervención del Estado en las zonas priorizadas mediante Programas de Desarrollo con Enfoque

Territorial. Conforme ha sido expuesto, la creación de estos programas no solo corresponde a lo pactado en el Acuerdo Final, sino que desarrolla objetivos constitucionales primordiales, como la realización del derecho a la igualdad material entre miembros de poblaciones urbanas y campesinas, valiéndose de mecanismos de asignación de la inversión social.

Por su parte, las Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac) responden a aquellas regiones que por décadas han sido las más golpeadas por la violencia en Colombia y sobre las cuales se busca acelerar su crecimiento, desarrollo y progreso. Es así como a través del Decreto número 1650 de octubre de 2017, el Gobierno nacional crea el programa de estímulos Zomac, siendo escenarios en los que se incentiva la inversión otorgando beneficios tributarios para las empresas y nuevas sociedades que desarrollen su actividad económica y generen empleo en cualquiera de los 344 municipios seleccionados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y la Agencia de Renovación del Territorio (ART).

Entre los beneficios de estas zonas están las previstas en la Ley 1819 de 2016 y el Decreto número 1650 de 2017, que incluyen medidas como:

- Tarifa del Impuesto sobre la Renta y complementarios de las nuevas sociedades que sean micro y pequeñas empresas, que inicien actividades en las Zomac por los años 2017 a 2021 será del 0%.
- Por los años 2022 a 2024 la tarifa será del 25% de la tarifa general del Impuesto sobre la Renta para personas jurídicas o asimiladas.
- Para los años 2025 a 2027 la tarifa será del 50% de la tarifa general.
- La tarifa del Impuesto sobre la Renta y complementarios de las nuevas sociedades que sean medianas y grandes empresas, que inicien sus actividades en las Zomac por los años 2017 a 2021 será del 50% de la tarifa general del Impuesto sobre la Renta y complementarios para personas jurídicas o asimiladas; Por los años 2022 a 2027 la tarifa será del 75% de la tarifa general.
- El Gobierno nacional diseñará líneas de redescuento a través de la Financiera de Desarrollo Territorial S. A. (Findeter) y el Banco de Comercio Exterior de Colombia S. A. (Bancóldex), dirigidas a empresas y entidades territoriales que busquen invertir en proyectos productivos con el fin de contribuir a la reactivación económica del país.
- El mecanismo de obras por impuestos.

Beneficios que varían por tamaño de la empresa y actividad económica (Cuadro 3). Por ejemplo: - Microempresa con vocación agrícola, cuyo domicilio y proceso productivo se desarrolle dentro de las Zomac, que invierta 40 SMLMV (2017: \$29.508.680) y genere 2 empleos directos, podrá gozar del incentivo - Empresa grande, que desarrolla esta misma actividad, los requisitos de inversión y empleo se incrementan a 7800 SMLMV

(2017: \$5.754.192.600) y 49 empleos directos, respectivamente.

En definitiva, estas zonas tienen el objetivo de atraer la inversión del sector privado expresada en la creación de empresas y la generación de empleo con la finalidad de cerrar las brechas de desigualdad socioeconómicas en estas zonas.

A partir de lo anterior se puede responder estar preguntas, que atienden justamente a la necesidad de esta iniciativa:

¿Cuáles son los beneficios para los municipios PDET?: El principal beneficio para los PDET la aplicación de la reforma rural integral de forma prioritaria en estas zonas rurales. Mediante esta reforma, se buscan sentar las bases para la transformación del campo, generar desarrollo social, reducir los índices de pobreza y crear desarrollo integral de la sociedad mediante proyectos de inversión que generen bienestar para la población. Además existen incentivos tributarios para fomentar el crecimiento económico en dichos territorios.

Bien sea mediante el mejoramiento de vías, obras de mejoramiento para escuelas o instituciones pública, el objetivo es integrar a las zonas afectadas por la violencia para fortalecerlas y propender por el desarrollo económico y social.

¿Qué es Zomac?: las Zomac son un conjunto de municipios que agrupa las zonas del país más afectadas por el conflicto, tal como indican sus siglas Zomac - Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado. Estas zonas tienen una serie de implicaciones en el régimen de tributación para empresas dedicadas en las zonas o bien, creadas en las zonas que tuvieron la principal incidencia del conflicto. Los beneficios e incentivos tributarios de las Zomac quedaron plasmados en los artículos 235 al 237 de la Ley 2819 de 2016 y el Decreto número 1650 de 2017.

Es que la Corte Constitucional ha dicho que estos municipios están relacionados a derechos fundamentales como, por ejemplo, el derecho a la educación básica de niños, niñas y adolescentes (artículos 44 y 67 C. P.); el derecho a la salud (Ley 1757 de 2015); el derecho a la alimentación que es fundamental para la mujer gestante y lactante (artículo 43 C. P.), para los niños y niñas (artículo 44 C. P.) y para las personas mayores (artículo 46 C. P.), y el derecho al mínimo vital (artículo 11 y 53); todas las acciones encaminadas a la satisfacción de estos derechos contribuye a erradicar la pobreza extrema en el campo y la discriminación entre habitantes del campo y la ciudad.

Los PDET y los PATR también contribuyen a la realización del derecho fundamental a la reparación individual y colectiva de las víctimas de graves violaciones a los derechos humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario, en cuanto los PDET son focalizados en zonas de alta victimización y deben tener un enfoque reparador, como lo menciona el punto 5.1.3.3 del Acuerdo Final, y el artículo 4.6 del decreto ley. Adicionalmente, en

su conjunto, los PDET, como parte de la reforma rural integral, de acuerdo con el texto del Acuerdo Final, fueron concebidos como una garantía de no repetición del conflicto armado, por lo que hacen parte del derecho a la reparación, en su componente de garantía de no repetición (artículos 2°, 93 y 230 C. P.).

Es que, además el Acto Legislativo número 02 de 2017 señala, además, que las autoridades del Estado tienen la obligación de cumplir de buena fe con lo establecido en el Acuerdo Final, por lo que los desarrollos normativos del Acuerdo Final y su interpretación “*deberán guardar coherencia e integralidad con lo acordado, preservando los contenidos, los compromisos, el espíritu y los principios del Acuerdo Final*”. Esta disposición impone a los órganos y autoridades del Estado el cumplimiento de buena fe de los compromisos del Acuerdo Final y la búsqueda de sus finalidades, para lo cual, en el ámbito de sus competencias, podrán elegir los medios más apropiados para ello, bajo el principio de progresividad. Es decir, los ajustes a los contenidos normativos de implementación son admisibles siempre que tengan por objeto el cumplimiento de buena fe de los compromisos y finalidades del Acuerdo Final. Esta obligación, establecida en el Acto Legislativo número 02 de 2017, no se refiere sólo a la producción normativa tendiente a implementar y desarrollar lo acordado, sino a la ejecución y desarrollo de las normas de implementación.

BOYACÁ

La exclusión de Boyacá de los PDET es inexplicable a la luz de los datos que documentan el impacto del conflicto armado en este departamento. Según la Unidad para las Víctimas (2024), Boyacá registra 37.916 víctimas de desplazamiento forzado, cifra comparable con municipios de Caquetá, Nariño y el Catatumbo, que fueron incluidos en los PDET. Además, 10.198 homicidios y 2.717 desapariciones forzadas reflejan la magnitud de la violencia sufrida por la población, con municipios como Puerto Boyacá, Cubará, Chita y Pajarito soportando algunos de los peores efectos del conflicto.

Para contextualizar la injusticia de esta exclusión, se pueden comparar las cifras de algunos municipios boyacenses con otros que sí fueron incluidos en los PDET. Puerto Boyacá presenta 1.503 homicidios, 1.154 desapariciones forzadas y 6.446 desplazados, cifras que superan las de municipios PDET en Putumayo (Puerto Leguizamó: 1.122 homicidios, 5.879 desplazados) y Meta (Vista Hermosa: 998 homicidios, 5.342 desplazados).

De manera similar, Cubará reporta 1.050 desplazados y 297 homicidios, superando municipios PDET en Arauca como Araucita (812 desplazados y 275 homicidios) y en Tolima como Ataco (970 desplazados, 289 homicidios). En Chita, se documentan 1.458 personas desplazadas y 350 homicidios, una afectación que sobrepasa

municipios PDET de Cauca como Balboa (1.200 desplazados, 315 homicidios).

Estos datos evidencian que, si la selección de municipios PDET se basó en criterios de violencia y desplazamiento, Boyacá debió ser incluido desde un principio. Su exclusión constituye un rezago en el acceso a recursos, infraestructura y oportunidades económicas esenciales para la recuperación de estas comunidades.

La Corte Constitucional a través de La Sentencia C-730 de 2017, determinó que la selección de territorios para esquemas de desarrollo especial debe sustentarse en criterios objetivos y verificables. La exclusión de Boyacá de los PDET contradice este principio, pues las cifras demuestran que su situación es equiparable a la de otros municipios ya beneficiados. Por ello, es necesario revisar y reformar los criterios de inclusión en los PDET y Zomac, permitiendo la incorporación de Boyacá a estos programas.

CIFRAS

- VÍCTIMAS:

A febrero de 2025, Colombia tenía registradas en el Registro Único de Víctimas (RUV), un total de 9'882.219 personas han sido reconocidas como víctimas del conflicto armado, lo que equivale al 21,9 % de la población, es decir, aproximadamente 2 de cada 10 colombianos.

En el departamento de Boyacá, la Unidad para las Víctimas (2025) reporta 50.611 víctimas reconocidas, afectadas por más de 61.600 hechos de violencia. Entre estos, se registran más de 10.690 homicidios, 2.900 casos de desaparición forzada, 39.300 personas desplazadas forzosamente, 425 casos de secuestro, 130 casos de tortura y 400 actos terroristas, entre otros muchos eventos que evidencian la magnitud del impacto del conflicto armado en la región.

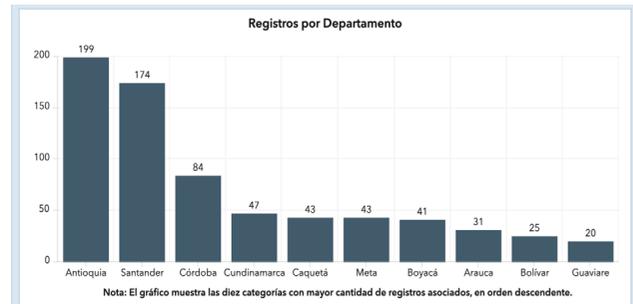
HECHO	Cifras de Registro Diferencial				
	VÍCTIMA OCURRENCIA	VÍCTIMA DECLARACIÓN	VÍCTIMA OBLIGACIÓN	SUJETOS DE ATENCIÓN	EVENTOS
Abandono o Desajuste Psicológico de Tierras	54	0	120	122	50
Actos terroristas / Amenazas / Coerciones / Entendimientos / Hostigamientos	102	427	420	200	400
Amoroso	4000	1000	1000	1000	1000
Conflicto	0	0	0	0	0
Delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado	113	107	100	100	100
Desaparición forzada	2717	2212	1042	100	2000
Desplazamiento forzado	17006	40225	30000	10000	10000
Homicidios	10200	5000	1000	1000	10000
Lesiones Personales Físicas	111	120	100	100	110
Lesiones Personales Psicológicas	130	110	100	0	117
Plata Antipersonal, Municiones y Explosivos	0	0	100	100	0
Pérdida de Bienes Muebles e Inmuebles	111	1000	100	100	1000
Secuestro	425	100	100	100	400
Sin información	100	0	111	100	110
Tortura	130	100	111	110	130
Violación de Víctimas y Adversarios a Actividades Relacionadas con el conflicto armado	110	11	10	10	111

(Fuente: Unidad para las Víctimas, 2025)

En el mapa de victimización de la Unidad para las Víctimas¹, que muestra casos o hechos cometidos con ocasión del conflicto que no estén dentro del universo de víctimas objeto de registro en el Programa de Reparación Integral de Víctimas, deja

¹ <https://datospaz.unidadvictimas.gov.co/mapa-de-victimizacion/>.

ver que Boyacá tiene 41 casos, siendo el séptimo departamento con más casos no registrados.



(Fuente: Unidad para las Víctimas, 2025)

En cuanto al Índice de Incidencia del Conflicto Armado (IICA)² para el departamento de Boyacá, este mide diversas variables relacionadas con la violencia y sus impactos, tales como: (i) acciones armadas, (ii) homicidios, (iii) secuestros, (iv) víctimas de minas antipersonal, (v) desplazamiento forzado y (vi) cultivos de coca. Adicionalmente, se incluyeron dos variables más: (vii) homicidios de líderes sociales y defensores de derechos humanos y (viii) homicidios de excombatientes.

Este índice proporciona insumos clave para el diseño, ajuste e implementación de políticas, programas y proyectos territoriales enfocados en la construcción de paz. En este contexto, se tiene que los siguientes municipios han tenido incidencia de conflicto armado, medio, alto y muy alto:

- **2002- 2013:** Pajarito, Paya, Tutazá, Labranzagrande, Campohermoso, Mongua, San Luis de Gaceno, Zetaquirá, Chinavita, Chiscas, Aquitania, Cubará, San Eduardo, Chivor, Otanche, Susacón, Pauna, San Pablo de Borbur, Socotá, Páez, Tinjacá, Coper, Macanal, Güicán, El Cocuy, Almeida, Chinavita, Muzo, El Espino, Garagoa, Chita, Chiquinquirá, Berbeo, Monguí, Corrales, Briceño, Pisba (Medio Alto, Alto, Muy Alto).

- **2014:** Pisba, Combita, Labranzagrande, Cubara, Pajarito, Panqueba. (Medio Alto, Alto, Muy Alto).

- **2015:** Güicán, Pajarito, Labranzagrande, Cubará. (Medio Alto, Alto, Muy Alto).

- **2016:** Cubará, Pajarito, Pisba, (Medio Alto, Alto, Muy Alto).

- **2017:** Cubará, Güicán, Pisba, Labranzagrande, Pajarito. (Medio Alto, Alto, Muy Alto).

- **2018:** Otanche, Paya, Güicán, Labranzagrande, Pajarito, Tutaza Cubará. (Medio Alto, Alto, Muy Alto).

- **2019:** Cubará, La Victoria. (Medio Alto, Alto, Muy Alto).

- **2020:** Güicán, El Cocuy, Cubará. (Medio Alto, Alto, Muy Alto).

² https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-gobierno-ddhh-paz/Paginas/mediciones-seguimiento-y-evaluaciones.aspx.

- **2021:** Chita, Covarachia, Busbanza, Cubara. (Medio Alto, Alto, Muy Alto).

- **2022:** Cubara, Combita, Muzo. (Medio Alto, Alto, Muy Alto).

De otra parte, con información de la Gobernación de Boyacá en el departamento se encuentran 3 grandes grupos étnicos, (Gobernación de Boyacá, 2022) conformados por:

- Resguardo unido U'wa: Comprende los municipios de Güicán, donde la intervención se hace por listado censal a 1305 personas, y Cubara, que, por listado censal, ascienden a más de 4200 personas. De este grupo, en Boyacá se encuentran un total de 7 comunidades, que incluyen Bachira y Bocotá en el municipio de Güicán de la Sierra, así como Rotarbaria, Covaria, Rinconada, Barrosa y Tegría en el municipio de Cubara.

- Comunidad Emberá Katio y Emberá Chami: Estas comunidades enfrentan una situación especial debido al conflicto armado en su región. En Puerto Boyacá, las familias Embera Chamí y Katio se organizan en 5 familias extensas. Un proceso de caracterización realizado tomó en cuenta a 38 familias nucleares divididas en 23 Katio y 12 Chamí, conformadas por un total de 178 individuos.

- Comunidad U'wa: A 2022 se encontraron 5 familias extensas pertenecientes a esta comunidad, las cuales llegaron al municipio de Ráquira en condición de desplazamiento.

Frente a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras:

- En Puerto Boyacá, como resultado de los procesos de caracterización sociocultural, se identificaron un total de 1489 personas como miembros de las COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANAS, RAIZALES Y PALENQUERAS, de las cuales 498 están asociadas a las organizaciones mencionadas anteriormente. (Gobernación de Boyacá, 2023).

- De acuerdo con el censo realizado por la organización Asociación de Afros de Cubará (Asafracu), se estima una población de 150 personas en la vereda Margua de Cubará. (Gobernación de Boyacá, 2023).

La comunidad raizal en el departamento de Boyacá se ubica en los municipios de Cubará (5%), Puerto Boyacá (82%) y en la capital del departamento de Boyacá, Tunja con un 13%. (Secretaría de Planeación, 2023).

Por su parte, de acuerdo con cifras del Censo 2018, en Boyacá hay 6.736 personas miembros de comunidades indígenas, de los cuales 5.626, habitan en resguardos indígenas o territorios étnicos (DANE, 2022). En el departamento se cuentan 5626 miembros de la Comunidad U'wa, 260 integrantes de la Comunidad Embera Katio y Embera Chami; 16 miembros de Comunidad U'wa y 834 personas de diferentes comunidades sin Territorio étnico flotantes (Secretaría de Planeación, 2023).

Esto significa que el proyecto tiene un propósito de proteger y brindar mayores oportunidades a estos grupos indígenas y agro que habitan en el departamento.

- **BRECHA DIGITAL - “BOYACÁ ESTÁ DESCONECTADO”:** Actualmente, existe una alta disparidad y brecha en Boyacá entre quienes acceden a internet y quienes no lo hacen. 5 de cada 10 hogares en el departamento (DANE, 2023) no tienen acceso a internet y en su gran mayoría son hogares de bajos ingresos, lo que podría traducirse en falta de oportunidades y un aumento de la desigualdad. Tan solo el 54,1% de los hogares en Boyacá cuenta con este servicio, con una mayor concentración en las cabeceras (65,2%) frente a las zonas rurales (35,9%). A todo esto, se suma que la posesión de computadoras (de escritorio, portátiles o tabletas) en los hogares es tan solo de un 28,1% en total. La proporción de hogares con computadoras es más alta en las cabeceras municipales (38,6%) en comparación con las zonas rurales (11,0%). En ese contexto, son necesarias acciones encaminadas para trabajar en lo rural y urbano. (DANE, 2023).

Así mismo, la brecha digital en Boyacá ha ido aumentando pese a los esfuerzos institucionales por promover la oferta y realizar acciones tendientes a garantizar el acceso a servicios. Según el Índice de Brecha Digital Regional del Ministerio TIC (MINTIC COLOMBIA, 2023³) Boyacá se ubicó en la posición número 11 del ranking nacional manteniendo esa misma posición desde el 2020, de manera que se requieren sumar esfuerzos que impacten los municipios más alejados e impactados por el conflicto como el caso de Cubará, por mencionar solo un ejemplo. En especial se requiere garantizar el acceso, uso y apropiación de nuevas tecnologías.

Es que las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y las tecnologías emergentes permiten dinamizar la economía, cambiar la forma en cómo nos comunicamos y son catalizadores para reducir la desigualdad y la pobreza. Según el (Departamento Nacional de Planeación DNP, 2018) en su estudio *“Aproximación al impacto de las TIC en la desigualdad de ingresos en Colombia”*, se afirma que *“(…) la penetración del servicio de Internet es a todas luces el factor más importante para explicar los cambios en la distribución del ingreso”*.

De otra parte, en lo que refiere a hogares con acceso a televisión TDT, tan solo el 54,1% de los hogares en Boyacá cuenta con este servicio, con una mayor concentración en las cabeceras (65,2%) frente a las zonas rurales (35,9%). A todo esto, se suma que la posesión de computadoras (de escritorio, portátiles o tabletas) en los hogares es tan solo de un 28,1% en total. La proporción de hogares con computadoras es más alta en las cabeceras municipales (38,6%) en comparación con las zonas rurales (11,0%), (Datos

³ https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articulos-396961_recurso_3.pdf.

tomados del Boletín técnico Indicadores básicos de tenencia y uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en hogares y personas de 5 y más años de edad (DANE, 2023).

- **EDUCACIÓN:** De acuerdo con cifras de la Gobernación de Boyacá⁴, la tasa de Cobertura bruta de Primaria y de secundaria, 2023 vs 2022, disminuyó en 1.120 y 2.012 estudiantes matriculados respectivamente, equivalente a una baja en puntos de 1,9 y 4 puntos; evidenciando una alta disminución en la matrícula de secundaria; distribuidos 73.2% en la zona urbana y el 26,8% en la zona rural. De los registrados en SIMAT en la zona urbana, un gran porcentaje residen en el área rural del departamento, dado que en el área rural se encuentran pocas instituciones educativas que ofrecen la básica secundaria y tienen que desplazarse a cursar este nivel a las cabeceras municipales y algunos no continúan, contribuyendo a la deserción escolar presentada en esta entidad territorial, que es del 2.95% para el 2022, según datos del MEN en su documento Cobertura en cifras de noviembre de 2023. (Secretaría de Educación de Boyacá, 2023).

A través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada en el año 2018, arrojó como resultado que la tasa de analfabetismo del país es de 5,24 %. Esto equivale a que, aproximadamente, 1.857.000 colombianos, no tienen competencias lectoras y escritas. La tasa de analfabetismo en Colombia 2023 se encuentra en aproximadamente el 6% de la población; porcentaje que numéricamente indica que tres millones de personas radicadas en el país carecen de habilidades y conocimientos cuyo ejercicio les reporte los mínimos vitales.

La mayoría de los departamentos del país reporta cifras de analfabetismo menores al 10 %. Quienes no tienen estas competencias hacen parte de porcentajes inferiores al 4 % a nivel nacional. En lo que respecta a Boyacá de acuerdo con el DANE tiene una cifra de analfabetismo de 5.81%, el porcentaje obedece a que hay zonas rurales dispersas donde no hay infraestructura básica, lo que se puede traducir en dificultad para acceder al sistema educativo.

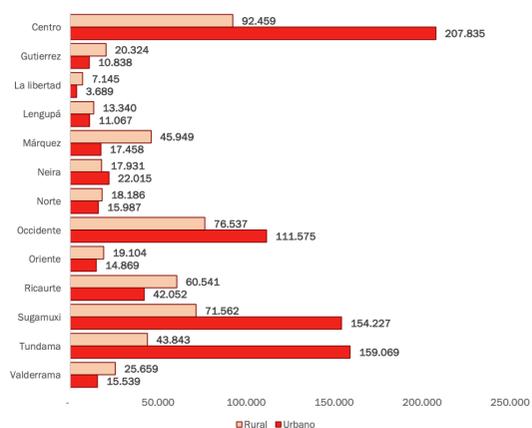
Esta situación evidencia la necesidad de apoyar sectores clave para de desarrollo de las regiones como lo es la educación.

- **POBREZA Y OTROS FACTORES ASOCIADOS EN EL DEPARTAMENTO⁵:** De acuerdo con el informe de “Boyacá en cifras 2023 de las Cámaras de Comercio de Boyacá, respecto a la distribución de la población por área geográfica se encuentra que el 60,5 % de los habitantes se encuentran radicados en la zona urbana de los municipios del departamento, mientras que el 39,5 % restante corresponde a población que reside en el

área rural y centros poblados. De estos, los hombres ocupan un mayor porcentaje en las zonas rurales con 51,8 % frente al 48,2% de mujeres, mientras que en las áreas urbanas el porcentaje de habitantes mujeres es del 52,3 % y el de los hombres 47,7 %⁶.

Haciendo referencia a la distribución de la población en relación con las provincias existentes en el departamento, se tiene que el 70,6 % de los habitantes se encuentran distribuidos en cuatro provincias: Centro, Occidente, Sugamuxi y Tundama, donde más del 59 % de la población de estas provincias, habita en las áreas urbanas; mientras que el 29,4 % restante de la población del departamento se distribuye en las otras nueve provincias. Así mismo, se puede evidenciar que existe una mayor cantidad de población habitando las zonas rurales y centros poblados, en relación con las áreas urbanas; las provincias menos pobladas son Márquez con 72,5%, seguida de La Libertad 65,9%, Gutiérrez 65,2%, Valderrama 62,3%, Ricaurte 59%, Oriente 56,2%, Lengupá 54,7%, Norte 53,2%.

Gráfica 2.4. Población distribuida por provincias y área geográfica del departamento de Boyacá, periodo 2023.



Fuente: DANE - Proyecciones de población con base en el Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. Actualizado en marzo de 2023, adaptado por los autores.

Del periodo 2012 al 2022, se evidencia un comportamiento cíclico de la incidencia de pobreza monetaria en el departamento de Boyacá, teniendo como picos del ciclo, los años 2013 y el 2021. A nivel general, la tendencia es decreciente con una reducción de 5,5 puntos para el año 2022 frente al 2021.

Tabla 3.18 Incidencia de la pobreza monetaria; departamento de Boyacá, 2012 - 2022

Año	%
2012	42,7
2013	45,7
2014	44,3
2015	42,9
2016	40,5
2017	36,5
2018	34,2
2019	35,7
2020	39,8
2021	41,8
2022	36,3

Fuente: DANE. (2024)

Dentro de las principales tendencias de las privaciones por hogar en el departamento de Boyacá

⁴ <https://www.boyaca.gov.co/wp-content/uploads/2024/07/PDD-NUUESTRO-GRAN-PLAN-ES-BOYACA-2024-2027-FINAL.pdf>.

⁵ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-multidimensional>.

⁶ https://cctunja.org.co/wp-content/uploads/2024/08/Boyaca_Cifras_2023_V1.pdf

se identifican reducciones para la serie 2018 al 2023 en: 4 puntos porcentuales en analfabetismo, 8,1 puntos en bajo logro educativo, 4 puntos en barreras de acceso a servicios de salud, 1,1 puntos en Hacinamiento crítico, 2,4 puntos en inadecuada eliminación de excretas, 0,2 puntos en inasistencia escolar, 0,2 puntos en Material inadecuado de paredes exteriores, 2,5 puntos material inadecuado de pisos, 3,7 puntos rezago escolar, 12,5 puntos sin acceso a fuente de agua mejorada, 2,6 puntos sin aseguramiento en salud, 0,8 puntos trabajo infantil y 1,7 puntos trabajo informal. Por otra parte, las variables que presentaron incrementos en su ponderación fueron con 1,2 puntos barreras a servicios para cuidado de la primera infancia y con 0,1 puntos desempleo de larga duración.

Tabla 3.19 Privaciones por hogar según año: departamento de Boyacá, 2018 - 2023.

Variable	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
Analfabetismo	10	8,6	6,7	7,1	6,3	6,0



Actividad económica **Boyacá en Cifras 2023**

Variable	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
Bajo logro educativo	55,8	55	52,1	49,5	46,3	47,7
Barreras a servicios para cuidado de la primera infancia	4,8	6,6	4,8	5,6	6,1	6,0
Barreras de acceso a servicios de salud	6,3	1,5	0,3	1,8	2,0	2,3
Desempleo de larga duración	15,6	16,6	17,8	16,7	16,0	15,7
Hacinamiento crítico	4,9	4,3	3,4	5,3	4,4	3,8
Inadecuada eliminación de excretas	7,7	8,4	5,6	7,5	5,9	5,3
Inasistencia escolar	2,1	2	13,1	3,3	2,0	1,9
Material inadecuado de paredes exteriores	0,5	0,4	0,2	0,7	0,5	0,3
Material inadecuado de pisos	5,1	4,9	3,7	4,4	3,2	2,6
Rezago escolar	28,6	22,2	25,5	22,1	23,0	24,9
Sin acceso a fuente de agua mejorada	18,9	16,7	7,5	11,1	10,8	6,4
Sin aseguramiento en salud	7,1	7,8	8,5	6,1	5,2	4,5
Trabajo infantil	1,7	1,2	1,2	1,2	0,9	0,9
Trabajo informal	79,2	80,5	74,1	75,8	77,5	77,5

Fuente: DANE. (2024)

En relación al comportamiento de las privaciones por hogar en el departamento de Boyacá para el periodo 2023 teniendo en cuenta distribución poblacional, se destaca: mayores índices en el sector rural para las variables de analfabetismos, bajo logro educativo, barreras de acceso a servicios de salud, desempleo de larga duración, inadecuada eliminación de excretas, inasistencia escolar, materiales inadecuados en pisos, rezago escolar, sin acceso a fuentes mejoradas de agua, trabajo infantil, y trabajo informal. En relación con las mejores condiciones de área rural, se identifican las barreras a servicios para cuidado de la primera infancia, hacinamiento crítico, materiales inadecuados de paredes exteriores y sin aseguramiento en salud.

Tabla 3.20 Privaciones por hogar según distribución poblacional; departamento de Boyacá, 2023.

Variable	Total (%)	Cabeceras (%)	Centros poblados y rural disperso (%)
Analfabetismo	6,0	3,6	10,1
Bajo logro educativo	47,7	31,6	74,8
Barreras a servicios para cuidado de la primera infancia	6,0	6,1	5,9
Barreras de acceso a servicios de salud	2,3	1,7	3,5
Desempleo de larga duración	15,7	15,5	16,0
Hacinamiento crítico	3,8	4,8	2,2
Inadecuada eliminación de excretas	5,3	0,2	14,0
Inasistencia escolar	1,9	1,2	2,9
Material inadecuado de paredes exteriores	0,3	0,4	0,0
Material inadecuado de pisos	2,6	0,1	6,9
Rezago escolar	24,9	23,0	28,0
Sin acceso a fuente de agua mejorada	6,4	0,0	17,2
Sin aseguramiento en salud	4,5	4,6	4,2
Trabajo infantil	0,9	0,3	1,9
Trabajo informal	77,5	70,4	89,3

Fuente: DANE (2024)

En Boyacá, respecto la Índice de Pobreza Multidimensional si tiene que durante 2022 fue de 9,6 en cabecera; 6,1 en centros poblados (subió) y rural disperso fue de 15,1%. (DANE, 2022). Las variables que representa mayores inconvenientes a nivel total en Boyacá en el 2022 son: trabajo

informal 77,5% bajo logro educativo 48,3%, rezago escolar 23,1, sin acceso a fuente de agua mejorada 10,8%. En cuanto al desempleo para el año 2022, la tasa fue 10,7%, mientras que en 2021 se ubicó en 12,0%. La tasa de ocupación se ubicó en 54,2%, mientras que en el año anterior fue 47,7%. Entre tanto, el material inadecuado de paredes exteriores (0.5%), el trabajo infantil (0.9%), las barreras de acceso a salud con (2%) al igual que la inasistencia escolar con (2%) se destacan como los componentes menos desfavorables del índice de pobreza multidimensional para Boyacá (DANE, 2023).

La incidencia de la pobreza multidimensional en 2022 para el departamento de Boyacá fue de 9.6%, el porcentaje de personas en situación de pobreza multidimensional en Colombia fue 12,9% en el total nacional; en las cabeceras de 8,7% y en los centros poblados y rural disperso de 27,3%, es decir, el porcentaje de personas en situación de pobreza multidimensional en centros poblados y rural disperso fue 3,1 veces el de las cabeceras (DANE, 2022).

Analizando otras variables se tiene que la prevalencia de inseguridad alimentaria moderada o grave en el departamento fue de 20,74%, lo que indica que en el departamento el 59,7% de sus habitantes viven en inseguridad alimentaria. (DANE, 2022).

El indicador de mortalidad por desnutrición en menores de cinco años calcula el riesgo de muerte por desnutrición que tienen los niños menores de 5 años por cada 100.000 menores de cinco años. Este indicador, ha presentado un comportamiento variable en los últimos años en el 2022, la tasa de mortalidad por desnutrición en menores de 5 años en el departamento es de 2,27 y en el 2023 de 1,09 y el país para este mismo año registró 7,80 muertes por cada 100.000 menores de 5 años. (ASIS - Secretaria de Salud Boyacá, 2023, pág. 228).

Mientras que para el año 2021 el departamento de Boyacá reportó un porcentaje de nacidos vivos con bajo peso al nacer de 10,39%, dato superior frente al nacional de 9,86%, la proporción del bajo peso al nacer en el periodo 2012 a 2021 presenta una tendencia al aumento pasando de 9,5% en el 2012 a 10,39 en 2021, reportando la mayor proporción en el año 2021. (ASIS - Secretaria de Salud Boyacá, 2023, pág. 112). Para el Índice de Riesgo de la Calidad del Agua para Consumo Humano (IRCA) se tomó el dato nacional y departamental del año 2022, reportado al subsistema de información para vigilancia de calidad de agua para consumo humano (Sivicap), el indicador para el país correspondió al 5,3% y para el departamento al 27,90%, este porcentaje ubica al país en riesgo bajo y al departamento en riesgo medio, indicando que existen diferencias estadísticamente significativas entre las dos entidades territoriales ubicando a Boyacá en peor condición frente al país. (ASIS - Secretaria de Salud Boyacá, 2023, pág. 98).

El Índice de Riesgo de la Calidad del Agua para Consumo Humano (IRCA) en el año 2022,

el indicador para el área urbana correspondió al 7,60% y para el área rural al 44,70%, este porcentaje ubica al área urbana en riesgo bajo y al área rural en riesgo medio, mostrando que existen diferencias estadísticamente significativas que ubican al área rural en peor condición frente al área urbana. (ASIS - Secretaria de Salud Boyacá, 2023, pág. 99).

Según el boletín de la UPME – Ministerio de Minas y Energía, con reportes del año 2006 al 2020. La cobertura del departamento de Boyacá se encuentra al 91%, cobertura reportada por las empresas que operan, distribuyen y comercializan el servicio de gas natural domiciliario, lo anterior solo incluye usuarios residenciales conectados, es decir que ya cuentan con el servicio. (Datos al marzo de 2021). De acuerdo con la Encuesta Nacional de calidad de vida del DANE 2022, se cuenta con una cobertura de gas del 95% en cabeceras municipales y 13% en centros poblados y rurales dispersos. (Gobernación de Boyacá, 2024).

En el año 2021, el departamento tuvo un déficit de Vivienda del 27.8%. Esta situación de déficit se ha generado, especialmente en las áreas urbanas, donde se evidencia una gran cantidad de asentamiento ilegal e irregular en todo el departamento. El déficit cuantitativo de Boyacá, de acuerdo con el boletín 2021, fue 3.0% por debajo del promedio nacional (7.5%): en las cabeceras municipales el déficit fue del 4.2% y en los sectores rurales del 20.7%. (DANE, 2021, pág. 7).

En cuanto al déficit cualitativo de vivienda se encuentra por encima del promedio nacional, ya que para el 2021, en Boyacá era de 24.8% mientras que a nivel nacional era de 23.5%. En las cabeceras municipales el déficit fue de 16.7% y 47.5% en la zona rural. (DANE, 2021, pág. 9). El déficit habitacional a nivel general se incrementó 8,3 puntos porcentuales entre los Censos de 2005 y 2018, presionado especialmente en el sector urbano, dado que en el sector rural dicho déficit disminuyó en la fase intercensal. (DANE, 2021).

El índice de pobreza multimodal, que refleja la privación de los hogares en distintas dimensiones, indico que Boyacá se ubica en 9,6 puntos porcentuales. Para “Centros poblados y rural disperso” el cual se ubica sobre 15,10 % para el año 2022.

En cuanto a saneamiento básico, en Boyacá se observa que para el año 2022 en cabeceras el 0,4% de los hogares no cuentan con servicio público de alcantarillado y en centros poblados y rural disperso el 14,8% de los hogares tienen una inadecuada eliminación de excretas. El comportamiento en el departamento para el periodo de 2018 a 2022 es descendiente. (DANE, 2023).

En el departamento según proyección son 387.939 viviendas, en el cual en centros poblados son 9.966 y rural disperso 142.792, mostrando un resultado en el área rural de 152.758 viviendas en las cuales en los centros poblados poseen acueducto 8710 viviendas y en el área rural dispersa 142.792.

Dando como resultado una cobertura del centro poblado de 87.40% y rural disperso del 62.76% (DANE, 2022).

En cuanto al alcantarillado en los centros poblados poseen 6908 viviendas y en el área rural dispersa 8.073. Dando como resultado una cobertura del centro poblado de 69.32% y rural disperso del 5.65%, este porcentaje se debe a que el manejo de aguas residuales en el departamento de Boyacá en el área rural dispersa se realiza con sistemas de disposición *in situ* el cual contempla la unidad sanitaria, el tanque séptico y campo de infiltración. (DANE, 2022).

- **RED VIAL – “DETERIORADA”:** Según lo reportado por el informe de “Boyacá en cifras 2023”, para el año 2023, el 77,8 % de la red vial primaria se encuentra pavimentada, disminuyendo en 3,4 % con relación al año 2022, mientras que el restante 22.2 % aún está sin pavimentar.

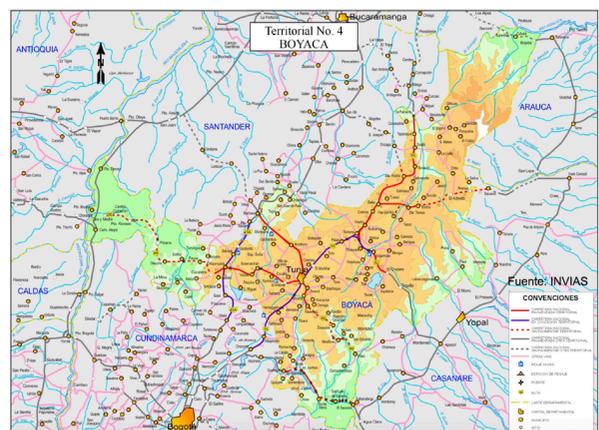
Tabla 14.1 Estado de la red vial primaria a cargo del Inviás distribuidas por el departamento de Boyacá, 2019-2023

Año	Pavimentado (Km)					Sin pavimentar (Km)				
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
2019	54,7	165,7	280,3	156,2	2,0	0,0	9,9	12,4	118,0	43,0
2020	47,33	184,61	302,29	133,35	2	0	4,6	61,4	107,2	0,09
2021	37,93	190,22	272,11	172,66	2,00	0,08	13,02	46,76	107,90	0,09
2022	40,57	233,62	256,35	144,41	4,00	0,00	1,06	21,92	126,73	13,91
2023	5,55	182,83	221,37	159,92	2,00	0,00	8,02	33,99	103,46	17,26

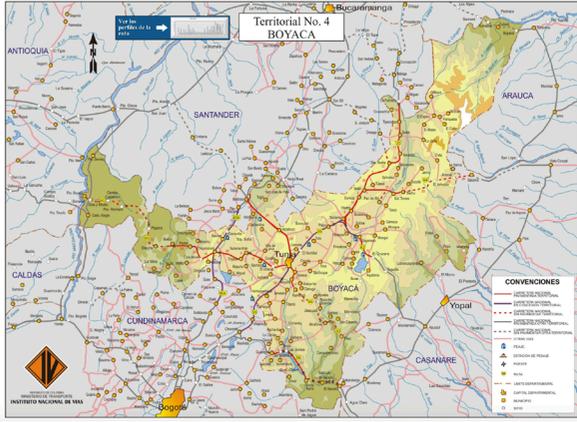
Fuente: Inviás (2024)

En cuanto al estado de la red vial, se tiene que el 33% del total de kilómetros de vías pavimentadas se encuentran en estado bueno o muy bueno; sin embargo, en comparación con el año 2022 esta cifra disminuyó un 31,3 %. Esto seguido del 38,7 % de las vías están en estado regular y el 28,3 % se reportan como estado malo o muy malo. Por otro lado, para las vías sin pavimentar se tiene que el 74,2 % del total de kilómetros se encuentran en estado malo o muy malo, disminuyendo en 13,7 % respecto al año anterior, mientras que el 20,9% de las vías están en estado regular y tan solo el 4,9% se reportan en buen estado. Esto quiere decir que 67% de las vías están en muy mal, mal y regular estado.

Más recientemente, de acuerdo con el reporte de “Estado de la red vial con criterio técnico primer semestre 2024” del Inviás, se tiene que el 53% de la Red Vial Pavimentada se encuentra en estado regular, malo y muy malo; frente a la Red Vial No Pavimentada se tiene casi un 20% en estado regular, malo y muy malo.



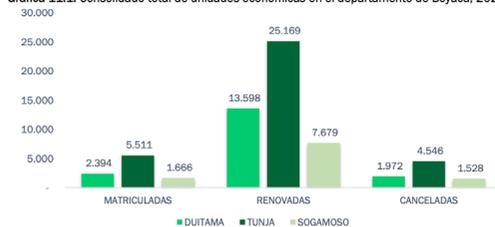
Red Vial departamento de Boyacá - Inviás



Red Vial departamento de Boyacá - Inviás

- **DINÁMICA EMPRESARIAL:** De acuerdo con información de las Cámaras de Comercio de Duitama, Tunja y Sogamoso frente al comportamiento de las matrículas, renovaciones y cancelaciones realizadas en el año 2023, se tiene que la Cámara de Comercio de Tunja, registra mayor participación, con el 57,6% sobre el total de las matrículas, 54,2% sobre las renovadas y 56,5% sobre las unidades productivas canceladas.

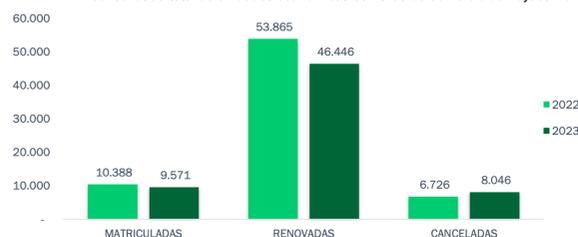
Grafica 11.1. Consolidado total de unidades económicas en el departamento de Boyacá, 2023.



Fuente: Autores a partir de información de Cámara de Comercio de Tunja, Cámara de Comercio Duitama, Cámara de Comercio de Sogamoso. (2024). Nota: Los registros realizados como establecimientos de comercio, no fueron considerados para la totalización de la información en ninguna de las tablas de este capítulo, ya que al hacerlo pueden presentarse duplicidades.

Al comparar la dinámica en cuanto a matrículas, renovaciones y cancelaciones de las tres Cámaras de Comercio del departamento de Boyacá para los años 2022 y 2023, se encontró una leve disminución para matrículas y renovaciones y un incremento en las unidades canceladas, la cual se muestra a continuación:

Grafica 11.2. Consolidado total de unidades económicas Cámaras de Comercio de Boyacá 2023



Fuente: Autores a partir de información de Cámara de Comercio de Tunja, Cámara de Comercio Duitama, Cámara de Comercio de Sogamoso. (2024).

Durante el 2023, se registró a nivel general una disminución del 7,9 % en matrículas y del 13,8% en renovaciones, mientras que las cancelaciones aumentaron en un 19,6%, todos estos datos contrastados frente al año 2022.

Respecto al registro de unidades económicas, se tiene que durante el año 2023, las Cámaras de Comercio de Duitama, Tunja y Sogamoso registraron un total de 9.571 unidades económicas, lo que corresponde a un 7,9% menos que en

el año 2022. Del total de unidades económicas matriculadas, el 83,7% corresponde a registros como personas naturales, mientras que el 16,3% restante corresponde a sociedades representadas en empresas limitadas (Ltda.), Sociedad Anónima (S. A.), sociedades colectivas, comandita simple, comandita por acciones, sucursal de sociedad extranjera, Empresa Asociativa de Trabajo, sociedad civil, unipersonal, Entidad Sin Ánimo de Lucro (Esal), economía solidaria y Sociedad por Acciones Simplificada (S. A. S.).

Las unidades económicas matriculadas en las ciudades principales Tunja, Duitama y Sogamoso, representan el 52,2% del total del tejido empresarial nuevo del departamento, seguido de los municipios de Chiquinquirá 4,4%, Paipa 3,4%, Villa de Leyva 2,9%, Monquirá 2,4% y Samacá 2,3% estos 5 municipios aportan un total de participación del 15,5% del total del departamento. Los restantes 115 municipios, tienen una participación menor al 1,5% sobre el total de las matrículas y representan el 32,3% del total de las unidades económicas matriculadas durante el 2023 en las tres cámaras de comercio del departamento de Boyacá.

En cuanto a las cancelaciones, durante la vigencia 2023, se registraron un total de 8.046 unidades económicas canceladas, de las cuales el 95,9% corresponden a registros como persona natural y el 4,1% restante a diferentes tipos de sociedades. Estas cancelaciones presentaron un incremento del 19,6% con respecto al año 2022.

- **FALTA DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS PÚBLICOS EN BOYACÁ:** Uno de los aspectos más graves de la exclusión de Boyacá de los PDET es la falta de inversión en infraestructura básica y servicios esenciales. Mientras que en los municipios PDET se han construido 49 centros de salud, 3.887 proyectos de infraestructura y conectividad, y se han electrificado 22.616 nuevos hogares rurales, municipios como Labranza Grande, Pajarito y Pisba carecen de vías de acceso adecuadas, cobertura educativa suficiente y acceso a agua potable. En muchos de estos territorios, la falta de conectividad vial ha dificultado la reactivación económica y la llegada de proyectos productivos, perpetuando la dependencia de economías informales y la vulnerabilidad de la población.

3. Impacto fiscal

En cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, particularmente lo establecido en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003, se precisa que la presente iniciativa **no genera impacto fiscal** ni requiere la aprobación del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, dado que no implica nuevos gastos públicos ni la creación de beneficios tributarios.

Igualmente, es necesario mencionar que frente a lo previsto en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003, la Corte Constitucional en profusas sentencias de constitucionalidad (C-859 de 2001, C-911 de 2007,

C-502 de 2007, C-577/09, C-766 de 2010, C-373/10 entre otras) ha sido enfática en señalar que:

“(…) en materia de gasto público, la competencia parlamentaria desarrolla el principio superior de legalidad del gasto público, según el cual corresponde al Congreso, en su condición de órgano de representación popular, ordenar las erogaciones necesarias para ejecutar los compromisos inherentes al Estado social de derecho (artículos 150 y 347 Constitución Política). Sin embargo, el legislador primario por vía de excepción reservó para el Ejecutivo la iniciativa legislativa en relación con algunos aspectos (artículo 154 Constitución Política)”.

“(…) El mencionado artículo 7° de la Ley 819 de 2003 se erige como una importante herramienta tanto para racionalizar el proceso legislativo como para promover la aplicación y el cumplimiento de las leyes, así como la implementación efectiva de las políticas públicas. Pero ello no significa que pueda interpretarse que este artículo constituye una barrera para que el Congreso ejerza su función legislativa o una carga de trámite que recaiga sobre el legislativo exclusivamente. (…)” (subrayado fuera de texto).

“La Corte considera que los primeros tres incisos del artículo 7° de la Ley 819 de 2003 deben entenderse como parámetros de racionalidad de la actividad legislativa, y como una carga que le incumbe inicialmente al Ministerio de Hacienda, una vez que el Congreso ha valorado, con la información y las herramientas que tiene a su alcance, las incidencias fiscales de un determinado proyecto de ley. Esto significa que ellos constituyen instrumentos para mejorar la labor legislativa. Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del ministro de Hacienda. Y en ese proceso de racionalidad legislativa la carga principal reposa en el Ministerio de Hacienda, que es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica”.

Lo que quiere decir que la Ley 819 de 2003, de ninguna manera puede interpretarse como una norma de sometimiento de las facultades legislativas al ejecutivo. Por el contrario, su propósito es el de permitir la concordancia y materialidad de las leyes conforme a las realidades fiscales y macroeconómicas del país. En ese sentido la iniciativa que se pone a consideración contiene un artículo que subsume esta regla, diluyendo el argumento de inviabilidad por impacto fiscal, que en todo caso se insiste no puede significar un veto hacia el legislador.

4. Conflictos de interés

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

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

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

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

(…)

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de quienes

fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el congresista. El congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación.

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...). (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este proyecto de ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los honorables Congresistas, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. Se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo primero de la Ley 2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés. En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.

Por las razones planteadas, pongo a consideración del Congreso de la República este proyecto de ley.



HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

Fuentes:

https://serviceweb.renovacionterritorio.gov.co/artdev/media/temp/2022-11-29_114636_1315189334.pdf

<https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2024-10/PL.335-2024C%20%28MUNICIPIOS%20PDET%29.pdf>

<https://www.obrasximpuestos.com/municipios-pdet-Zomac/>

<https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/ODC/territorios/>

https://www.renovacionterritorio.gov.co/especiales/especial_pdet/

<https://derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2022/Informe-lideres-sociales-DDHH-2021.pdf>

<https://derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2021/INFORME-2020->

<https://derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2021/INFORME-2020->

[HOMICIDIOS-DEFENSORES-DDHH-21.02.21.pdf.](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Anexo%201%20-%20Diagnóstico%20Territorial%20y%20Priorización%20PGOT.pdf)

[https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Anexo%201%20-%20Diagnóstico%20Territorial%20y%20Priorización%20PGOT.pdf.](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Económicos/4031.pdf)

[https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Económicos/4031.pdf.](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/contextos-territoriales-conflicto-armado-interno-colombia-2005-2022.pdf)

[https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/contextos-territoriales-conflicto-armado-interno-colombia-2005-2022.pdf.](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/contextos-territoriales-conflicto-armado-interno-colombia-2005-2022.pdf)

[https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Gobierno_DDHH_Paz/Der_Humanos_Paz/DocumentosPaginaWeb/IICA/IICA%202022/Presentación_IICA_2017-2022.pdf.](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Gobierno_DDHH_Paz/Der_Humanos_Paz/DocumentosPaginaWeb/IICA/IICA%202022/Presentación_IICA_2017-2022.pdf)

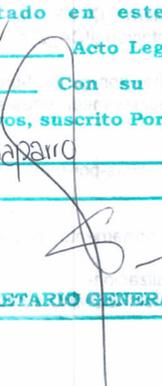
[https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/subdireccion-general-prospectiva-desarrollonacional/direccion-gobierno-ddhh-paz/Paginas/mediciones-seguimiento-y-evaluaciones.aspx.](https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/subdireccion-general-prospectiva-desarrollonacional/direccion-gobierno-ddhh-paz/Paginas/mediciones-seguimiento-y-evaluaciones.aspx)

[https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-multidimensional.](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-multidimensional)

[https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-multidimensional.](http://www.colombiamania.com/mapas/departamentos/boyaca.html)

[http://www.colombiamania.com/mapas/departamentos/boyaca.html.](http://www.colombiamania.com/mapas/departamentos/boyaca.html)

[https://www.dian.gov.co/impuestos/Formalizacion-Tributaria/Paginas/Multisectorial.aspx#:~:text=Zomac,su%20crecimiento%2C%20desarrollo%20y%20progreso.](https://www.dian.gov.co/impuestos/Formalizacion-Tributaria/Paginas/Multisectorial.aspx#:~:text=Zomac,su%20crecimiento%2C%20desarrollo%20y%20progreso)

CAMARA DE REPRESENTANTES SECRETARÍA GENERAL	
El día	30 de Julio del año 2025
Ha sido presentado en este despacho el	Proyecto de Ley <input checked="" type="checkbox"/> Acto Legislativo
No.	115 Con su correspondiente
Exposición de Motivos, suscrito Por:	HR Héctor Chaparro
	
	SECRETARIO GENERAL

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 117 DE 2025
CÁMARA**

por medio de la cual se establecen medidas de Paridad de Género en los niveles directivos de los órganos colegiados” o “Ley Mujeres en Juntas Directivas.

Bogotá, D. C., julio de 2025

Doctor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General

Cámara de Representantes

Ciudad

Asunto: Radicación del proyecto de ley, por medio de la cual se establecen medidas de paridad de género en los niveles directivos de los órganos colegiados o Ley Mujeres en Juntas Directivas.

Respetado doctor Jaime Luis Lacouture Peñaloza:

Por medio de la presente, muy comedidamente me permito radicar el proyecto de ley del asunto. En tal sentido, respetuosamente solicito proceder según el trámite legal y constitucionalmente previsto para tales efectos.

Cordialmente,



HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

PROYECTO DE LEY NÚMERO 117 DE 2025
CÁMARA

por medio de la cual se establecen medidas de paridad de género en los niveles directivos de los órganos colegiados o Ley Participación Mujeres en Órganos Colegiados.

El Congreso de Colombia
DECRETA

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

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

a) Órganos colegiados: Las juntas directivas o cualquier órgano colegiado de las sociedades comerciales; consejos de administración de propiedad horizontal; consejos directivos de instituciones de educación superior y colegios privados y estatales; entre otros, de todos los sectores oos y privados;

b) Cargos directivos: Aquellos que tienen una posición de mayor jerarquía y representación dentro de la organización y ejecutan actividades, funciones o responsabilidades de toma de decisiones, administración y liderazgo. Este concepto incluye tanto los cargos principales como los suplentes;

c) Paridad de género: En el acceso y ocupación de cargos en juntas directivas y órganos colegiados, se deberá atender la igualdad en la representación de hombres y mujeres, asegurando la participación equitativa de ambos géneros y erradicando toda forma de discriminación;

d) Brechas de género: Diferencias en oportunidades, recursos y resultados entre géneros, que pueden manifestarse en salarios, representación, acceso a liderazgo y condiciones laborales.

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

a) Para el primer año a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, un mínimo del 25% de los miembros de las listas para la elección de los órganos colegiados;

b) Para el segundo año de vigencia de la ley, un mínimo del 35% de los miembros de las listas para la elección de los órganos colegiados;

c) Para el tercer año de vigencia de la ley, un mínimo del 45% de los miembros de las listas para la elección de los órganos colegiados;

d) A partir del cuarto año de vigencia de la ley, un mínimo del 50% de los miembros de las listas para la elección de los órganos colegiados.

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

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

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

Parágrafo 4º. En caso de órganos colegiados donde el proceso de conformación sea por designación, la integración de estos órganos colegiados, de las juntas directivas, consejos directivos, entre otros deberá tener en cuenta los criterios fijados en esta norma.

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

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

Artículo 4º. Política pública e incentivos. El Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal, en uso de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad, promoverán en el marco de sus competencias y capacidades

presupuestales, planes, programas, proyectos y campañas para la implementación de lo dispuesto en esta ley y desarrollarán medidas orientadas a fomentar la efectiva participación de las mujeres en todas las instancias, entidades y órganos públicos y privados; así mismo, brindarán capacitación para incentivar la paridad de género en los niveles directivos de los órganos colegiados en el sector público y privado.

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

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

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

Artículo 6°. Modifíquese el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 147. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

Parágrafo 1°. El Ministerio del Trabajo elaborará un ranking público de las empresas y sindicatos que se destaquen por el cumplimiento de actividades de paridad salarial o de acceso a cargos de los órganos colegiados, con independencia de que pertenezcan o no al programa equipares.

Parágrafo 2°. Para efectos del ranking de que trata el parágrafo anterior, las Medianas y Grandes Empresas del País estarán obligadas a remitir

anualmente al Ministerio del Trabajo los listados en donde se informe la cantidad de trabajadores y trabajadoras vinculadas con contrato de trabajo indicando los cargos, salarios, edad, género y si son nacionales o extranjeros. Estos listados garantizarán la protección de los datos personales sensibles de los trabajadores y trabajadoras.

Parágrafo 3°. En caso de evidenciarse disparidades en los listados de que trata el parágrafo 2° de este artículo, el Ministerio del Trabajo, podrá adelantar visitas para diseñar en conjunto con los empleadores implicados programas de acciones de mejora, para superar las citadas disparidades. Ante el desconocimiento reiterado de los programas de acciones de mejora, el Ministerio del Trabajo como autoridad administrativa del Trabajo, ejercerá la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de esta norma.

Parágrafo 4°. Las organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores registradas ante el Ministerio del Trabajo deberán otorgar anualmente al Ministerio del Trabajo listados de afiliados, los cuales deberán estar ordenados por género, puesto, cargo, jornada y el listado de actividades de participación paritaria para efectos de la elaboración del ranking.

Parágrafo 5°. En todos los casos el Ministerio de Trabajo podrá otorgar un certificado de buenas prácticas igualitarias a las empresas”.

Artículo 7°. Vigencia. La presente ley rige a partir de su publicación, y deroga todas aquellas que le sean contrarias.

Atentamente,



HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

i. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

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

Por designación de la Mesa Directiva de la Honorable Comisión Séptima Constitucional de la Cámara, mediante Oficio CSCP 3.7-162-24 se designó como ponente del proyecto al honorable Representante Héctor David Chaparro Chaparro.

El proyecto fue discutido y aprobado por unanimidad en la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara el 17 de abril de 2024. Para segundo debate fueron designados como ponentes coordinadores los Representantes Héctor David

Chaparro Chaparro, María Fernanda Carrascal y Martha Lisbeth Alfonso y, como ponentes las Representantes Karen Juliana López, Leider Alexandra Vásquez y Betsy Judith Pérez.

El proyecto fue archivado en junio de 2025, como consecuencia del tránsito de legislatura, al no ser agendado por la presidencia de la Cámara de Representantes.

Esta nueva versión del proyecto de ley, contiene las proposiciones avaladas y concertadas que fueron radicadas por parte de los Representantes a la Cámara en la plenaria de la Corporación.

ii. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

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

iii. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY ESTATUTARIA

Contexto normativo

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

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

- **Ley 581 de 2000:** Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional. Esta norma contiene un marco normativo general para la participación adecuada y efectiva de la mujer en las instancias de decisión nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal. De manera concreta, en su artículo 4º sobre la participación efectiva de la mujer contempla un sistema progresivo de porcentajes mínimos de

participación de la mujer en los niveles del poder público, estableciendo un mínimo de 30% para la ocupación de cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorio. Contiene otras normas sobre promoción de participación femenina en el sector privado, sin mencionar un % como lo establece la iniciativa que se pone a consideración del Congreso.

- **Ley 823 de 2003:** por la cual se contemplan medidas para la igualdad de oportunidades para las mujeres, contemplado medidas afirmativas y políticas públicas en temas de salud, laborales, acceso a propiedad y vivienda, fomento empresarial entre otros.

- **Ley 2117 de 2021:** por medio del cual se adiciona la Ley 1429 de 2010, la Ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación. Se establecen programas para materializar la premisa de salario igual a trabajo de igual valor, entre otras.

- **Ley 1257 de 2008:** se contemplan medidas, incluso de carácter penal, sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

- **Ley 1475 de 2011:** en la cual se contemplan medidas para la inclusión efectiva de mujeres en el proceso político, debates electorales y obtener representación política. Norma en la cual no se contemplan medidas que aborden el objeto de este proyecto de ley.

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

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

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

(...)

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

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

No solo se trata de incrementar la oportunidad de empleabilidad de las mujeres, sino de **implementar estrategias que mejoren las condiciones laborales y contribuyan a la equidad de género para las mujeres en los empleos generados por las grandes, medianas y pequeñas empresas.** Por tanto, se propone fomentar sistemas de gestión de equidad de género como una línea estratégica de acción que contribuya a la reducción efectiva de las brechas salariales por razones de género; incrementar la presencia femenina en cargos directivos y de toma de decisiones; asegurar las responsabilidades compartidas en el trabajo doméstico no remunerado entre hombres y mujeres; erradicar el acoso laboral y el acoso sexual laboral; y cambiar actitudes, estereotipos y percepciones asociadas al género.

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

- **La Ley 984 de 2005:** Que aprobó el “*el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*”, adoptado por la Asamblea General en 1999, obliga a los Estados signatarios a reconocer la competencia del Comité para la Eliminación de

la Discriminación contra la Mujer para recibir y considerar las quejas expresadas por personas o grupos organizados de la sociedad civil, lo que constituye un mecanismo exigente de rendición de cuentas en materia de actos de discriminación contra las mujeres, en comparación con el mecanismo vigente de presentación de informes periódicos.

- **Ley 51 de 1981:** Aprobó la “*convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*”, en la cual se establece una necesidad maximizar las acciones de participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, pues se considera indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz. Al respecto se establece obligaciones concretas para los estados, como lo son (Ver artículo 2° y 11):

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

Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Adicional, a las normas mencionadas, es necesario poner de presente en este breve y no exhaustivo análisis normativo, que el Proyecto de Ley número 338 de 2023 Cámara, 274 de 2023 Senado, *por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Colombia potencia mundial de la vida*, contempla en sus bases y exposición de motivos lo siguiente:

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

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

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

189 de la OIT. Así mismo, en cumplimiento de las órdenes de la Corte Constitucional, se reglamentará el trabajo sexual y todas sus modalidades desde un enfoque de derechos, género y diversidad sexual.

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

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

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

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

entre los representantes de las juntas o consejos directivos.

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

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

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

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

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

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

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

- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

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

Recientemente la Corte Constitucional mediante Sentencia C-136 de 2024 (Comunicado de número 17 del 24 de abril de 2024¹), en estudio del Proyecto de Ley Estatutaria número 093 de 2022 Senado, 349 de 2023 Cámara, *por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del Poder Público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones*, afirmo la constitucionalidad de la norma con base en los siguientes argumentos:

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

*A partir de estos análisis la Corte concluyó, entre otros aspectos, **que las medidas de cuota a favor de las mujeres son un instrumento que, de manera general, desarrollan el principio constitucional de igualdad, por lo que son prima facie compatibles con la Constitución.** Estas medidas, a su turno, si bien han permitido aumentar los márgenes de participación de las mujeres en la vida política del país y en los cargos directivos del Estado, en todo caso no han alcanzado el objetivo de la paridad y desde una perspectiva sustancial. Esto debido a, esencialmente, dos tipos de razones: la pervivencia de estereotipos y prejuicios en contra de las mujeres respecto de su aptitud para ejercer cargos directivos y de representación, y la existencia de inequidades en la distribución de las labores de cuidado entre hombres y mujeres, que obran en perjuicio de estas respecto de la posibilidad material de acceder a las mencionadas responsabilidades. Ello a pesar de que*

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

se comprueba la equivalencia, e incluso la mayor participación de las mujeres, en las instancias educativas superiores. Por lo tanto, aunque se han logrado avances significativos y, en cualquier caso, se trata de instrumentos cuyo carácter temporal está vinculado a la remoción de las barreras para la participación efectiva de las mujeres, los supuestos fácticos que justifican las medidas de acción afirmativa analizadas aún están presentes.

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

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

IV. CIFRAS

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

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

emplean 7 puntos porcentuales (p. p.) más mujeres que las gerenciadas por hombres.

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

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

- De acuerdo con el Banco Mundial, se estima que los beneficios económicos de que las mujeres crearan nuevos negocios y los ampliaran al mismo ritmo que los hombres oscilan entre los USD 5 billones y los USD 6 billones.

- La conocida estimación de McKinsey Global Institute concluye que, de cerrarse las brechas de género en la participación económica, en las horas trabajadas y en la productividad, se añadirían 28 billones de dólares al PIB mundial en 2025, lo que equivale a la suma de las economías de Estados Unidos y China.

- Se ha estimado que un aumento en la tasa de participación femenina que equipare su tasa a la de los hombres en las edades de 14 a 65 años, incrementaría el ingreso de los hogares entre un 3% y un 4% en países como Brasil, México, Uruguay y Colombia, y hasta un 10% en países como El Salvador, Honduras y Nicaragua. Con ello, la pobreza disminuiría desde un punto porcentual en los primeros países, y más de 10 puntos porcentuales en los segundos. Además, si se eliminara la brecha de ingresos, es decir, si se asume que, si mujeres y hombres que tienen la misma experiencia y nivel de preparación recibieran la misma remuneración, la pobreza se reduciría significativamente en países como Bolivia, Colombia, Nicaragua y Ecuador.

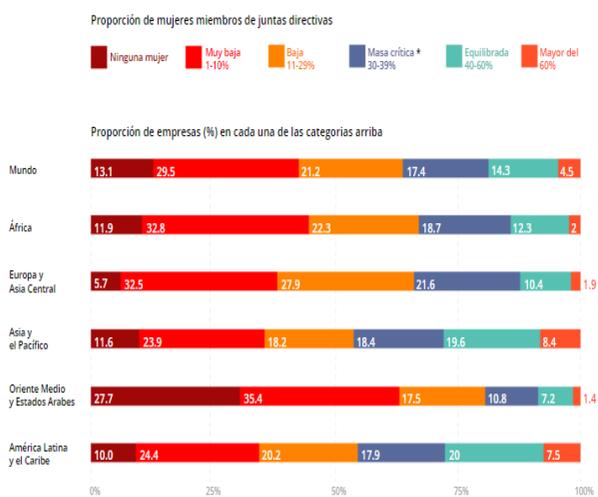
- De acuerdo con la OIT. Las mujeres están superando a los hombres en la formación de educación superior en la mayoría de las regiones. 53% a nivel mundial es la proporción de mujeres entre el total de graduados de educación superior, para América el porcentaje alcanza un 58.5%.

• Según la misma organización en América Latina y el Caribe en 2019 tan solo el 38.6% de los puestos directivos estaban ocupados por mujeres.

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

- La proporción de Representación de mujeres miembro de juntas directivas para América Latina es así:

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



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

Según ONU Mujeres³:

- **Las diferencias de género en la legislación afectan tanto a las economías en desarrollo como a las desarrolladas y a las mujeres de todas las regiones.** En todo el mundo, más de 2.700 millones de mujeres están sujetas a restricciones legales que les impiden gozar de la misma libertad de elección de trabajo que los hombres. De las 190 economías evaluadas en 2023, más de un tercio (69 economías) tienen leyes que limitan la decisión de las mujeres de trabajar y 43 carecen de legislación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo.

- **Las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral que los hombres en todo el mundo.** La brecha de género mundial en materia de participación en la fuerza laboral se mantiene en el 30 por ciento desde 1990, con un 80 por ciento de los hombres frente al 50 por ciento de las mujeres. La tasa de participación en la fuerza laboral de las mujeres de entre 25 y 54 años en 2022 fue del 61,4 por ciento en comparación con el 90,6 por ciento de los hombres. Las mujeres de ese grupo de edad con al menos una hija o un hijo de menos de seis años sufren una “penalización por maternidad” ya que la brecha crece del 29,2 por ciento al 42,6 por ciento, con una participación femenina del 53,1 por ciento y una participación masculina del 95,7 por ciento.

- **Las mujeres tienen una probabilidad ligeramente inferior que los hombres de estar desempleadas, pero sufren un déficit de empleo**

muy superior. En 2022, la tasa de desempleo mundial de las mujeres y los hombres se situó en el 5,7 por ciento y el 5,8 por ciento, respectivamente. Según las previsiones, esas cifras permanecerán relativamente estables en 2024. Sin embargo, la tasa de incidencia de déficit de empleo de las mujeres en 2022 fue del 15,0 por ciento y la de los hombres, del 10,5 por ciento, lo que significa que hubo 153 millones más de mujeres con una necesidad de empleo insatisfecha, frente a 115 millones de hombres.

- **Las mujeres están sobrerrepresentadas en el empleo vulnerable e informal.** Casi el 60 por ciento del empleo de las mujeres en todo el mundo se enmarca en la economía informal y, en los países de ingresos bajos, la cifra supera el 90 por ciento, según el último estudio disponible, que data de 2018.

- **En el sector agrícola, las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo estacional, informal, a tiempo parcial y de salario bajo, que ofrece un acceso limitado a la protección social.** El 36 por ciento de las mujeres trabajadoras y el 38 por ciento de los hombres trabajadores de todo el mundo trabajaban en sistemas agroalimentarios en 2019, aunque esas cifras podrían excluir a quienes trabajan por cuenta propia y a las trabajadoras y trabajadores familiares no remunerados. Existen notorias diferencias entre países y regiones. En el África Subsahariana, el 66 por ciento del empleo femenino se concentra en los sistemas agroalimentarios, frente al 60 por ciento en el caso de los hombres. En Asia Meridional, el 71 por ciento de las mujeres ocupadas trabajan en el sector agroalimentario, en comparación con el 47 por ciento de los hombres.

- **Las agriculturas tienen un nivel significativamente inferior que los agricultores de acceso, control y propiedad de la tierra y otros activos productivos.** Por ejemplo, a escala mundial, menos del 15 por ciento de las personas que poseen tierras son mujeres, aunque hay importantes variaciones entre países. Cerrar la brecha de género en materia de productividad agrícola y la brecha salarial en el empleo del sector agroalimentario podría incrementar el producto interno bruto mundial en un 1 por ciento, es decir, casi 1 billón de dólares estadounidenses.

- **Las mujeres reciben salarios inferiores a los de los hombres.** La brecha salarial de género es de alrededor del 20 por ciento. Eso significa que las mujeres ganan un 80 por ciento de lo que perciben los hombres, aunque esta cifra subestima la extensión real de la desigualdad salarial, sobre todo en los países en desarrollo, en los que predomina el empleo informal por cuenta propia. Las mujeres también se enfrentan a una penalización salarial por ser madres, que aumenta cuanto mayor es el número de hijas e hijos que tiene una mujer.

- **Las mujeres tienen menos probabilidades de ser empresarias y se enfrentan a más obstáculos para poner en marcha su negocio.** En 2022, la actividad de creación de empresas por parte de mujeres se situó en el 10,1 por ciento, una cifra que equivale al 80 por ciento de la tasa masculina, que fue del 12,6 por ciento. Sin embargo, en el caso de las empresas ya establecidas, la tasa del 5,5 por

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

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

- **Con frecuencia se observan altas tasas de emprendimiento entre las mujeres en los países de ingresos medianos y bajos** en los que escasean las opciones de trabajo decente, lo que pone de relieve el importante vínculo que une el empleo con el emprendimiento.

- **La violencia y acoso en el lugar de trabajo afectan a las mujeres con independencia de la edad, el lugar, los ingresos o el estatus social.** Se calcula que el costo económico para la economía mundial de las instituciones sociales discriminatorias y la violencia contra las mujeres asciende a unos 6 billones de dólares estadounidenses anuales.

COLOMBIA

- Según cifras del DANE:

- En último Censo Nacional del 2018, Colombia tenía una población de 48.2 millones de personas, de las cuales el 51.2% eran mujeres, es decir 24.7 millones.

- Mujeres con mayor tasa de desempleo: Para enero de 2023, la tasa de desempleo para los hombres fue de 11,0%, mientras que para las mujeres se ubicó en 17,4%, esto es 6.4% más para las mujeres.

- Mientras que en el mes de enero 2023 la población de hombres ocupados fue de 12.8 millones, las mujeres tan solo fueron 8.6 millones. Esto a pesar de que las mujeres representan más de la mitad de toda la población colombiana, tan solo son el 40% de la población ocupada. • Para el mismo mes de enero de 2023, más de 487 mil mujeres entre 15 a 24 años están desocupadas, mientras que sólo 24 mil mujeres consiguieron empleo o lograron alguna ocupación.

- Casi 3 de cada 10 mujeres colombianas de 15 años y más no cuentan con ingresos propios, a diferencia de 1 de cada 10 hombres.

- Colombia ocupa la posición 22 de 153 países en el Índice Global de la Brecha de Género (IGBG).

- Las mujeres reciben por su trabajo ingresos 12,1% menores que los hombres.

Según Alexander Guzmán, coordinador del **Centro de Estudios en Gobierno Corporativo del CESA**, existe un “dominio de los hombres en los cargos de liderazgo”:

- **Más del 90 % de los cargos de presidencia, gerencia general o dirección ejecutiva, y más del 80 % de los puestos de junta directiva son ocupados por hombres.**

Agrega que, en Colombia existen los pisos pegajosos que mantienen atadas a las mujeres a ciertos cargos u actividades y hay presencia de

techos de cristal que impiden a las mujeres tener niveles más altos en los diferentes entornos sociales. Por esto algunas posiciones que se asocian a bajos niveles de responsabilidad son frecuentemente ejercidas por mujeres.

- Según un informe de Page Executive: Actualmente en el país existe una participación del 30 % de mujeres en cargos de alta dirección y cerca de un 45 % en roles de primera línea como vicepresidencias y gerencia.

- Según el “*Estudio de Remuneración 2023 Latam*” las diferencias también se hacen visibles en términos de la brecha salarial, pues las mujeres presentan esquemas de remuneración fija, mientras que en los hombres es más común una combinación entre remuneración fija y variable, es decir, reciben otros beneficios adicionales al sueldo. En este sentido, en Colombia, los hombres directivos ganan en promedio un 14,6% y las mujeres 6,9%.

- Según la OIT la proporción de empresas en Colombia con mujeres ejecutivas de máximo nivel, según tamaño de la empresa es: 23% en pequeñas empresas, 12.7% en empresas medianas y 11.8% en grandes empresas.

- En el encuentro de la comunidad de ‘Liderazgo de Mujeres en Juntas Directivas’, organizada por **María Andrea Trujillo, codirectora del Centro de Estudios en Gobierno Corporativo (Cegc) del CESA**, se manifestaron los siguientes datos:

- De los 848 miembros de los órganos de Gobierno corporativo, tan solo 180 son mujeres y 668 son hombres. Es decir que la participación de las mujeres en juntas directivas fue de 21,2% para el 2022.

- El Atlántico está por encima de esta cifra con 33,3%. Así mismo, Valle supera el promedio con 24% y Antioquia con 21,5%. Sin embargo, Bogotá está por debajo del promedio con 19,5%.

- A pesar de la dificultad, **según el Registro Único Empresarial y Social (RUES)** el 62,5% del total fueron creadas por mujeres empresarias en el 2022.

- Fueron 143.466 empresas de personas naturales lideradas por mujeres, la cuales generaron en 2022 92 mil puestos de trabajo.

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

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

este proyecto busca aportar en el cierre de la brecha digital.

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

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

Más recientemente la misma ANDI afirma que, se registra una mayor presencia de mujeres ocupando cargos de Primer Nivel, pasando del 34% en 2019 al 40% en el 2025 y, además, también se observó un crecimiento en la participación de mujeres en Juntas Directivas, pasando del 25% en el 2019 al 33% en el 2025⁵. Pese a este avance, se sigue reconociendo la necesidad de seguir trabajando en políticas para la Diversidad, Equidad e Inclusión de las mujeres en los entornos laborales y de acceso a empleos, tal como lo indica la ONU MUJERES⁶.

En sector privado se debe tener mayores avances, pues aunque en el sector público falta mucho por avanzar lo cierto es que si se han presentado importantes logros, como lo señala el Departamento Administrativo de la Función Pública⁷, pues al cierre de 2024 el porcentaje de mujeres en cargos directivos es del 48,26% que resulta al promediar el porcentaje de Máximo Nivel Decisorio (MND) de 46,62% y el otro Nivel Decisorio (OND) de 49,92%, cifras que se acercan al 50% que se propuso el Gobierno como meta al cierre de 2026. Por Ramas del Poder Público, en la Ejecutiva el porcentaje de mujeres en cargos MND es 44,67% y en puestos de OND 50,76%; en la Legislativa 50% y 80% respectivamente, y en la Judicial 48,65% y 58,33%. En la Organización Electoral el porcentaje es de 29,85% en los cargos de máximo nivel y de 42,27% en otros niveles decisión; en el mismo orden, en los Órganos de Control las cifras son de 45,35 y 42,79%

en tanto que en los Órganos Autónomos los números son de 48,57% y 51,62%.

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

En el derecho comparado:

- Unión Europea: Directiva (UE) 2022/2381⁸: Instando a los países miembro a que las sociedades que cotizan en bolsa el 40% de los miembros del sexo menos representado ocupen los puestos de administrador no ejecutivo y el 33 % del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo.

- Francia: Loi du 27 janvier 2011 relative à la “représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d’administration et de surveillance et à l’égalité professionnelle”⁹. Mediante esta ley se establece un 40% para la representación equilibrada de mujeres y hombres para la integración de los Consejos de Administración. Esta ley, en su artículo 8° y modificando el artículo 225.37 del Código de Comercio francés, expone la materia de igualdad profesional y salarial e indica que las empresas habrán de presentar un informe en el que se detalle las condiciones de trabajo y formación que se desarrollan en la empresa tanto para hombres como para mujeres.

- España¹⁰: Ley Orgánica número 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se disponen medidas para establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privada, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles y las entidades públicas.

- Alemania¹¹: La ley alemana se conoce como “*ley de Igualdad de Participación de Mujeres y Hombres en las Posiciones de Liderazgo en el Sector Público y Privado*” o “*Act on the Equal Participation of Women and Men in Leadership Position in the Private and Public Sector*”. La Ministra de Familia Alemán Manuela Schwesig dijo en su momento que “*la ley es un paso histórico para la igualdad de las mujeres en Alemania*”, “*va a iniciar un cambio cultural en la empresa. En el futuro más mujeres estarán en las altas esferas, y por lo tanto también en las decisiones sobre salarios y condiciones de trabajo.*”¹². Con esta ley las empresas que coticen

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

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

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

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

⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000023487662/>.

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

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

¹² <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mun->

en bolsa y sujetas a la cogestión que a partir del 1° de enero de 2016 cuenten con una cuota femenina del 30% de los sillones de las juntas de vigilancia de las grandes empresas, un órgano que aprueba la gestión de las compañías.

- Noruega¹³: NORWEGIAN PUBLIC LIMITED LIABILITY COMPANIES ACT. La ley de Cuotas exigiendo a las empresas una representación del 40% de mujeres en los consejos fue anunciada por Angsar Gabrielson, ministro de Comercio e Industria, del Partido Conservador, en el año 2002 y aprobada por el parlamento en el 2003. La ley entró en vigor para las empresas públicas en el 2004, con un periodo de dos años de transición y se extendió a cerca de 500 empresas privadas cotizadas en la bolsa en el año 2006. En Noruega desde 1981 existía una cuota de género para entidades públicas y no fue sino hasta el 2003 que fue ampliada a compañías de Responsabilidad Limitada, conocidas como ASA firms¹⁴.

- Holanda, Bélgica e Italia (con distintos plazos de tiempo y diversos porcentajes de representación), han fijado igualmente una cuota femenina en las cúpulas directivas de las empresas.

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

v. POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

Con base en el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, según el cual “El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo al artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de

interés en el ejercicio de la función Congresional, entre ellas la legislativa.

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

do/revista_ais/194/145.pdf.

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

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

los candidatos (...)" (Subrayado y negrilla fuera de texto).

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

Atentamente,

HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL

El día 30 de Julio del año 2025
 Ha sido presentado en este despacho el
 Proyecto de Ley Acto Legislativo _____
 No. 117 Con su correspondiente
 Exposición de Motivos, suscrito Por:
Hr Héctor David Chaparro

SECRETARIO GENERAL

CONTENIDO

Gaceta número 1333 - viernes, 8 de agosto de 2025

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

Págs.

Proyecto de ley número 115 de 2025 Cámara, por medio de la cual se incluyen municipios del departamento de Boyacá a los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y a las Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac), y se dictan otras disposiciones..... 1

Proyecto de ley número 117 de 2025 Cámara, por medio de la cual se establecen medidas de Paridad de Género en los niveles directivos de los órganos colegiados" o "Ley Mujeres en Juntas Directivas..... 13