

Bogotá D.C., septiembre de 2017.

Honorable Senador

EFRAÍN CEPEDA

Presidente del Senado de la República.

E. S. D.

Asunto: Proyecto de Ley *Por la cual se modifica el artículo 5 de la Ley 823 de 2003*

Apreciado Presidente, Honorables Senadores y Representantes:

En ejercicio de la facultad consagrada en el artículo 150 de la Constitución Política y del artículo 140 numeral 1° de la Ley 5 de 1992, presento a consideración del Congreso de la República el presente Proyecto de Ley, *“Por la cual se modifica el artículo 5 de la Ley 823 de 2003”*

Cordialmente,

ARMANDO BENEDETTI VILLANEDA

Senador de la República.

PROYECTO DE LEY NO _____
“Por la cual se modifica el artículo 5 de la Ley 823 de 2003”

El Congreso de Colombia
DECRETA

ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente Ley tiene como objeto garantizar el acceso de la mujer al sector de la construcción y mantenimiento de obras públicas, fijando mecanismos que permitan el ingreso de manera real y efectiva, tanto en el sector público como en el sector privado.

ARTÍCULO 2. El numeral 2 del artículo 5 de la ley 823 de 2003, quedará así:

2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres.

Las empresas del sector privado y público que desarrollen su objeto social en el sector de la construcción y mantenimiento de obras públicas e incluyan dentro de su nómina mínimo el quince por ciento (15%) de mujeres, en cargos administrativos, de apoyo, gestión o dirección, recibirán el veinte por ciento (20%) de descuento en el impuesto a la Renta.

ARTICULO 3. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.

ARMANDO BENEDETTI VILLANEDA

Senador de la Republica.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

Los procesos de reconocimiento y aplicación de derechos equitativos entre hombres y mujeres en América Latina se han caracterizado por su lento desarrollo y aplicación, teniendo en cuenta el contexto histórico y cultural de las regiones. Sin embargo, en los últimos años se han venido fortaleciendo en gran medida las iniciativas que promueven la participación de las mujeres en sectores políticos, sociales, económicos y culturales, empoderando el papel de la mujer en la sociedad.

En Colombia, los cambios registrados en los procesos educativos son una muestra del avance que ha tenido el papel de la mujer en sus dinámicas sociales. Actualmente, el porcentaje de mujeres con titulación técnica y tecnológica es del 9.5% en comparación al 5.7% de hombres en el país; además, refiriéndose a titulación profesional, las mujeres son también quienes repuntan con un 5.7% de participación en comparación al 5% de los hombres.

Pese a lo anterior, según la Ministra del Trabajo, Dra. Clara López Obregón, aunque existe un mayor porcentaje de mujeres que ingresan al sistema de educación superior, también es cierto que la brecha salarial entre hombres y mujeres continúa siendo un problema significativo en Colombia.

Según indicadores del Ministerio de Trabajo, en promedio los hombres reciben 23,2% más en ingreso salarial que las mujeres, evidenciando la persistencia de la desigualdad salarial por razones de sexo. Todo esto, a pesar que esta diferencia se encuentre prohibida por el Estado colombiano, haciendo referencia a los artículos 13 y 53 de la Constitución, los cuales establecen que “todas las personas deben recibir la misma protección y todas ellas gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo (...)”, de otro lado todas las personas deben gozar de oportunidades para acceder a un trabajo digno, con una remuneración mínima vital y móvil y proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

Pese a los mandatos constitucionales y legales, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en el año 2012, el índice de desigualdad de género ubicó al país en el puesto 88 sobre 148, con un resultado de 0,459. Por otro lado, el Banco Mundial estima que el desempleo de la población activa femenina es de 13,8% con una brecha salarial del 20% en comparación con los hombres del país. ONU Mujeres, por su parte, en su informe

sobre progreso de las mujeres en el mundo, enmarca la existencia de una brecha salarial mundial de 24%, siendo del 19% solo en América Latina.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), si bien en los últimos 50 años se ha incrementado el acceso a la educación en las mujeres y las niñas, aún no se ha obtenido de mejores resultados en su acceso al mercado laboral, teniendo en cuenta que la presencia de mujeres en puestos administrativos y de apoyo es del 63% y del 33% en cargos de gestión. En este sentido, el Banco Mundial evidencia que durante el 2014, tan solo el 11% de la fuerza de trabajo del sector de la construcción en el mundo es femenina, siendo esta una de las más bajas en cuanto a participación de mujeres en distintos sectores laborales.

ONU Mujeres, reconoce que cuando se generan las oportunidades laborales para las mujeres en cargos de liderazgo se aumentan los índices de efectividad, eficacia y eficiencia de las empresas y organizaciones. “Se estima que las compañías donde tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran un desempeño más alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional”, por lo que se podría entender que “el empoderamiento económico de la mujer es un buen negocio” (MUJERES, 2015).

La Constitución Política de Colombia, por su parte, contempla en el artículo 13 “el principio de la igualdad real y efectiva de todas las personas ante la ley” en razón a ello, el legislador tiene la potestad de dictar todas las medidas necesarias que vayan encaminadas a garantizar que este derecho sea real y efectivo.

Sin embargo, a lo largo de la historia se ha podido evidenciar la discriminación que ha sufrido el sexo femenino, en consideración a esto, Colombia ha promulgado y publicado diferentes normas con enfoque diferencial positivo, en aras de lograr la igualdad y equidad de género, como es el caso de la **Ley 823 de 2003**, la cual busca primero garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos público y privado; promover el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación; y, finalmente, incorporar las políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial.

Siguiendo esta línea, el art. 5 de la Ley 1496 de 2011, establece la obligación del Estado de diseñar programas que promuevan la incorporación de las mujeres en el sector de la construcción, mediante la sensibilización y la capacitación. Sin embargo, actualmente no existe una norma del ámbito nacional que priorice o señale una cuota en la que se incluya

la inclusión de las mujeres en el sector de la construcción y mantenimiento de obras públicas. Por lo anterior, vemos la necesidad de formular un proyecto de ley que, en este sentido, establezca un marco para la participación femenina en el sector de obras públicas, construcción y mantenimiento.

Así las cosas, se hace necesaria la modificación del artículo en cuestión, en relación con la incorporación de la mujer en el sector de la construcción y obras públicas, ejecutando así las acciones afirmativas necesarias para la incorporación a este sector del “15% de mujeres graduadas del país que poseen un título universitario en las áreas de ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines” (FAJARDO, 2015), así como las que poseen títulos técnicos o tecnológicos en dichas áreas.

Este proyecto plantea una cuota mínima de participación de las mujeres que están aptas para ejercer cargos ya sean administrativos, de apoyo, gestión o dirección dentro del sector de la construcción y obras públicas, con el fin de reducir la brecha de género, reconociendo las capacidades de las mujeres para ejercer cargos en la construcción de las obras para el desarrollo del país.

Lo anterior, con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres a todos los campos laborales, para el desarrollo de sus habilidades, aplicación de su conocimiento, transformación y mejoramiento continuo de sus entornos sociales y económicos, lo que significaría para Colombia derribar los obstáculos para el libre ejercicio de los derechos de las mujeres, incorporando las acciones necesarias para erigir un Estado libre e igualitario donde todos y todas seamos constructores activos de un país con equidad.

II. MARCO NORMATIVO VIGENTE

Las mujeres gozan de especial protección constitucional, por lo que se justifica la adopción de acciones afirmativas, que atiendan a sus condiciones de vulnerabilidad, indefensión o invisibilidad, en pro del goce efectivo de sus derechos, a continuación se relacionan los instrumentos internacionales y nacionales que buscan la igualdad entre mujer y hombre:

Normas Internacionales

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convenio de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (N° 111).

- La Convención de la UNESCO relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960), artículo I.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Declaración universal de derechos humanos.
- Consenso de Brasilia.
- Declaración de los objetivos del Milenio.

Normas Nacionales

Constitución Política de Colombia. El Art. 13 contempla el derecho fundamental a la igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, raza, color, entre otros; el Art. 25 establece el derecho fundamental al trabajo, estos artículos deben analizarse a la luz del art. 43 y el art. 53 los cuales buscan la protección especial de la mujer, con el fin de evitar cualquier discriminación en contra suya y establece la obligación de ofrecer un trato especial cuando la mujer se encuentra en estado de embarazo o lactancia.

Ley de cuotas en Colombia (Ley 581 de 2000) La ley 581 de 2000, tiene como finalidad promover la adecuada y efectiva participación de las mujeres y de grupos minoritarios, en los diferentes niveles decisorios de la administración y su participación política en las ramas y órganos del poder público. Por lo anterior, esta normatividad contempla que los cargos de máximo nivel decisorio como en otros niveles decisorios debe tener la participación mínima del treinta por ciento (30%) para mujeres.

Ley 1496 de 2011

- El Art. 2 consagra el derecho a la igualdad que tienen todos los trabajadores y trabajadoras, señalando que todos tienen derecho a la misma protección y garantías.
- El Art. 5 establece la obligación del Estado de implementar y desarrollar programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. **De otra parte, establece la obligación de diseñar programas que promuevan la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción,** mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.

EXPERIENCIA INTERNACIONAL

Algunos países asiáticos, africanos, y latinoamericanos, como India, Perú y Chile, existen normas de orden nacional con carácter obligatorio, que contemplan la cuota de mujeres en la industria de construcción. A continuación se describe la experiencia en estos países sobre la cuota mínima de mujeres en obras de construcción.

- **INDIA.** En India encontramos la ley nacional de empleo rural, la cual establece que al menos un tercio (1/3) de los empleos en obras públicas, deben ser para mujeres (Trabajo, 2010).
- **PERÚ.** El programa de mantenimiento de carreteras rurales en Perú incrementó la participación femenina del 3,5% al 24%, al establecer una cuota de mujeres del 10% en las microempresas. Las mujeres asumieron todas las actividades de mantenimiento, con una evaluación de desempeño superior a la de sus homólogos masculinos.
- **CHILE.** El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile, señaló que en el Estado Chileno, se ha aumentado la presencia femenina en el sector de la construcción, en razón a que se reconoce que las mujeres tienen una capacidad para la rigurosidad en sus labores.

ARMANDO BENEDETTI VILLANEDA

Senador de la Republica.