



# Trabajo

## Octavo Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo

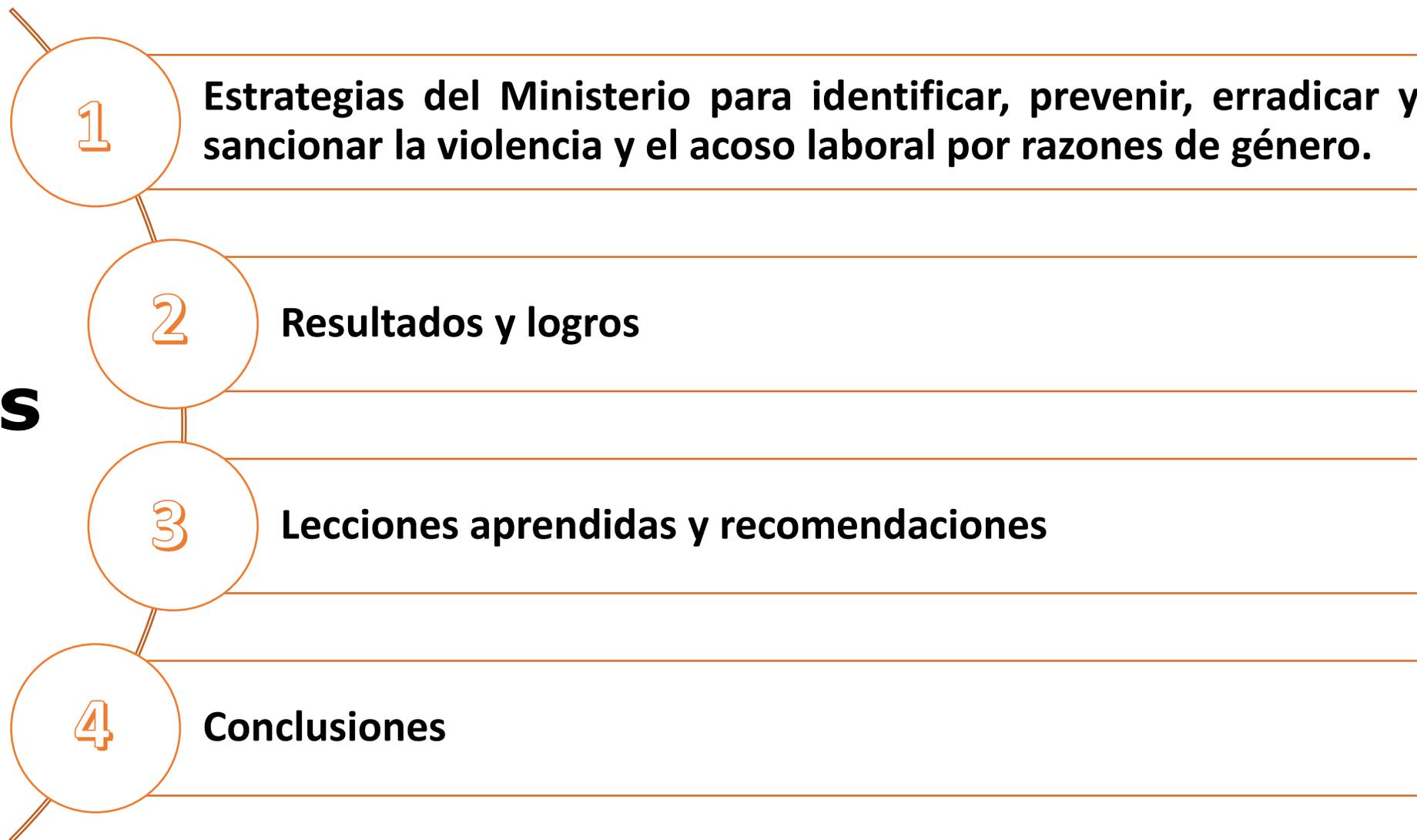
*“Hacia un entorno laboral seguro:  
Erradicando la violencia y el acoso  
en el trabajo por razones de  
género”*

19 de julio de 2024





# Temas





MINISTERIO DEL TRABAJO

## Por un trabajo

**sin miedo, sin violencias de género  
y sin discriminaciones**



#CambioConIgualdad

## Acoso sexual en el trabajo Colombia

- Personas encuestadas **no perciben** estas conductas como **acoso sexual**
- **No** se perciben como **víctimas**.

### Conductas más comunes – Sufren mujeres

- **Solicitudes o presión para tener sexo (82%)**
- Intento y ocurrencia de **acto sexual (79%)**
- **Correos electrónicos y mensajes de texto con contenido sexual (72%)**
- **Contacto físico consentido (72%).**

Según el informe Espacios Laborales Sin Acoso (Elsa) 2022, en el estudio realizado a más de 120 empresas en el país, se revelaron cifras sobre las diferentes situaciones de acoso laboral sexual en el país.

- Ante la pregunta “*si han estado expuestos/as a manifestaciones concretas de **hostigamiento o acoso sexual en los últimos 24 meses**”*: **10%** de las personas encuestadas respondieron que sí.
- Distribución de los **protagonistas** del acoso laboral sexual: **42% compañero** o colega, **26% jefe** o superior, **13% clientes**, 9% otros.

## Tipos de situaciones relacionadas con acoso sexual:

- Comentarios o bromas de contenido sexual o sexista (48,44%)
- Comentarios sobre apariencia física, incluyendo gestos y silbidos (39,73%)
- Miradas persistentes con connotación sexual (24,33%)

## Otras situaciones incómodas reportadas:

- **23,21% se sintió incómodo/a por acercamientos** excesivos o tocamientos
- **14,6% se sintió acosado/a por recibir invitaciones** reiteradas a salir pese a su negativa

y contribuir a la **disminución de brechas laborales que viven las mujeres**



**NOS JUNTAMOS**  
Y POR LOS DERECHOS DE LAS  
MUJERES TRABAJAMOS



“Grupo Elite  
de  
Inspección  
Laboral  
para la  
Equidad de  
Género”



**Trabajo**



Trabajo

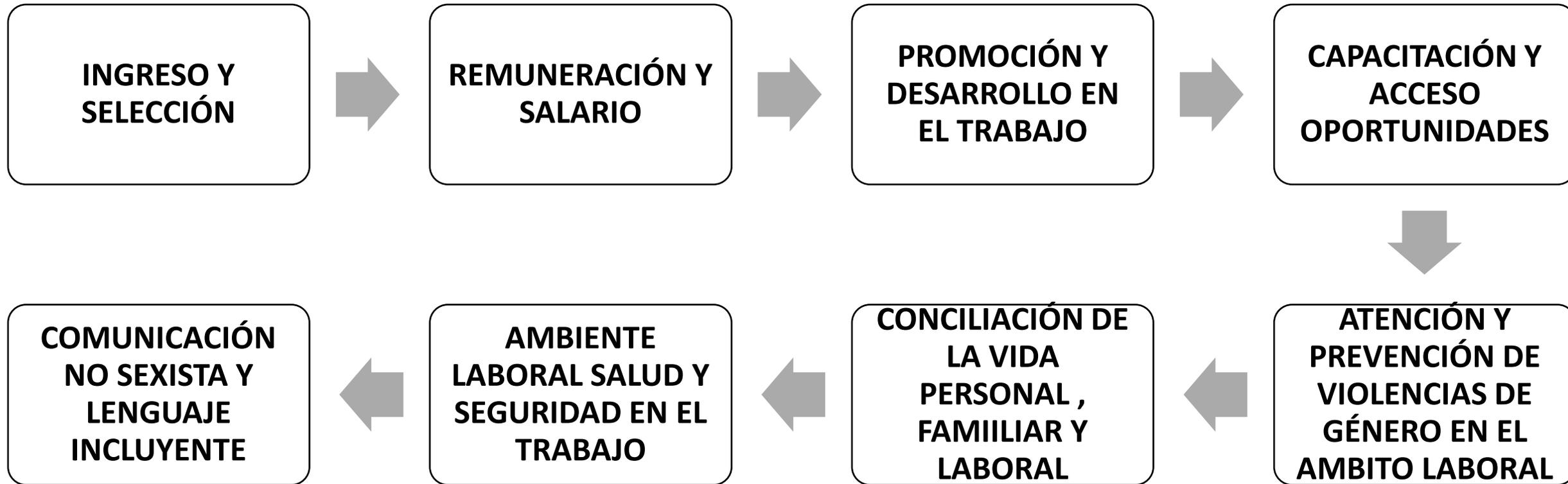
# Estrategias y Programas

## Grupo Élite para la Inspección Laboral con Enfoque de Género (GEEG)

- Equipo especializado y entrenado para realizar un seguimiento de las políticas y prácticas laborales desde una perspectiva de género, identificando y abordando las situaciones de discriminación y desigualdad en el mundo del trabajo.
- Creado mediante la Resolución 4607 de 2022 del Ministerio del Trabajo.



# ¿Áreas de la inspección Laboral con Enfoque de Género?





EN SU PRIMER AÑO EL GRUPO ÉLITE  
PARA LA EQUIDAD HA LOGRADO:

**+ 30 mil** Personas impactadas

**+ 4.000** Visitas de  
Inspección con  
enfoque de género.

**+ 70** Inspectoras en 33  
Territorios.



## Impactos Grupo GEEG

### ACCIONES DE Prevención



Más de **30 mil** personas impactadas:

**13 mil** Mujeres

**7 mil** Hombres

**1.500** Personas de Grupos  
Étnicos

**600** Personas de sectores  
sociales LGBTIQ+

# INSPECCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO



- 2.200 Visitas de Inspección **General**
- 1.736 Visitas de Inspección **preventiva**
- 3.500 Visitas en sector **urbano**.
- 1.735 Visitas en sector **rural**.

Más de **350** visitas de inspección en **sectores estratégicos.**



**49** Visitas en **Cultivo de Flores**



**21** Visitas en **Puertos**



**157** Visitas en **Sector Minero**



**62** Visitas en **Cultivo de aceite de Palma.**

**1.200**  
visitas de  
inspección en  
**temas  
estratégicos.**

- 165** **Acoso Laboral**
- 240** **Población Migrante**
- 430** **Igualdad Salarial**
- 274** **Trabajo Infantil**
- 111** **Personas en condición de Discapacidad**



El **Ministerio del Trabajo** ha resuelto el **85%** de las quejas que involucran mujeres en el mundo del trabajo, **8 de cada 10 procesos** cuentan con respuestas efectivas.

# Lanzamiento Incentivo Violeta



Empresarios podrán acogerse a alivio tributario al contratar mujeres víctimas de violencia

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo

Decreto 2733 de 2012

**DEDUCCIÓN TRIBUTARIA del 200%**

por la contratación de mujeres víctimas de violencia comprobada

Descarga el Decreto

## Alianzas Estratégicas

- DIAN
- Junta Central de Contadores de Colombia.
- Ministerios de la Igualdad y Mecanismo de Mujer y Género de los territorios.
- Cooperación internacional-PNUD
- Sector Empresarial

Estrategia	Avances
<p data-bbox="188 486 843 608"><b>2. Fortalecimiento y difusión</b></p> <p data-bbox="137 625 894 965"><b>Decreto 2733 de 2012 para la contratación de mujeres víctimas de violencias (Ley 1257 de 2008)</b></p> <p data-bbox="170 1043 861 1096"><b>INCENTIVO VIOLETA</b></p>	<ul data-bbox="963 322 2466 1322" style="list-style-type: none"> <li>• <b>464 empresas encuestadas de todo el país</b>, todas respondieron que <b>NO</b> han sido beneficiarias del descuento tributario por la contratación de mujeres víctimas de violencias de género.</li> <li>• <b>5 de cada 10 empresas no conoce leyes</b> para la <b>protección de derechos de las mujeres.</b></li> <li>• Solo el 5% ha vinculado a mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>• <b>9 de cada 10 empleadores</b> estarían interesados en el <b>INCENTIVO VIOLETA.</b></li> <li>• Instructivo y estrategia para que más personas jurídicas y naturales accedan a la <b>deducción tributaria del 200% del impuesto de la renta</b> por contratación de mujeres víctimas de violencias de género.</li> <li>• Difusión <b>estratégica</b> del Decreto 2733 de 2012.</li> </ul>



## Expedición de actos administrativos

### Circular 026 de 2023

- La cual tiene como objetivo impartir medidas orientadoras con enfoque de género para la prevención y atención de violencias basadas en género, acoso laboral y sexual, fundamentándose en la Constitución Política de Colombia, el bloque de constitucionalidad y la legislación colombiana.
- Además, busca que las medidas preventivas se desarrollen con un enfoque inclusivo e integrado, considerando el género conforme al Convenio 190 de la OIT, para prevenir y eliminar las violencias y el acoso en los espacios de trabajo.

*“...pasados 15 años de la promulgación de la ley 1257 de 2008 los/as empleadores/as públicos y privados deben estar en la capacidad de tomar medidas preventivas y correctivas que busquen visibilizar y eliminar esta problemática que afecta a las mujeres en sus diversidades, incluyendo mujeres trans en los ambientes laborales”.*

Estrategia	Avances
<p data-bbox="78 358 545 1248">1. Circular 026 del 2023 para prevenir y atender acoso laboral y sexual, violencias basadas en género (VBG) contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral</p>	<ul data-bbox="580 339 2474 1290" style="list-style-type: none"><li>• Expedida el 8 de marzo de 2023</li><li>• Consolida y retoma los marcos jurídicos relativos a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, las VBG en el ámbito del trabajo.</li><li>• Alinea <b>principios internacionales y obligaciones jurídicas</b> que tienen como objetivo identificar y eliminar prácticas discriminatorias basadas en el sexo y género en el ámbito laboral.</li><li>• Dirigida al <b>sector público y al privado.</b></li><li>• Hace un llamado de <b>urgencia.</b></li><li>• Tomar y construir medidas en <b>diálogo con las mujeres, organizaciones de mujeres y trabajadoras víctimas.</b></li><li>• <b>Transversaliza los enfoques de género, diferencial e interseccional</b> para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales de las mujeres en sus diversidades y de las personas LGBTIQI+</li><li>• <b>Adopta procedimientos</b> adecuados y efectivos frente a las violencias contra las mujeres.</li></ul>

Estrategia	Avances
<p>Difusión Circular 026 del 2023</p> <p>Sensibilizaciones y talleres sobre Violencias Basadas en Género, Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral.</p>	<p>Se han sensibilizado más de <b>1.425</b> personas durante la vigencia 2023.</p>



# Gobierno, empleadores y trabajadores de Colombia acuerdan iniciar proceso de ratificación del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso

El importante acuerdo se dio en la mesa de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales entre el Ministerio del Trabajo, los gremios empresariales y las centrales sindicales, con el acompañamiento de la OIT.

Noticia | 28 de noviembre de 2023

El Convenio 190 de la OIT hace un reconocimiento del derecho de toda persona a trabajar en un entorno libre de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Adoptado en 2019, este convenio ofrece una definición internacionalmente acordada de violencia y acoso en el mundo del trabajo, abordando diversas formas de violencia, incluida la de género.



## Congreso deberá tramitar el Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso laboral

Los empresarios, las centrales obreras y el Gobierno, acordaron de forma unánime llevar al Congreso de la República, la ratificación de este convenio.



### Últimas Noticias

Lo que se sabe del menor de edad que falleció en una estación de Transmilenio

Alcaldía de Bogotá confirma acuerdo con Sinovac para producir MÁS DE CARACOL

Las bondades de la... imponiéndose: Min... salud

Puertas anticolidas... funcionan: así se pa

NO ACEPTAREMOS UN PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD, NI PREACUERDO CON LA FISCALÍA: DEFENSA DE NICOLÁS PETRO



**#RatificarC190**  
por un mundo del trabajo libre de violencia y discriminación hacia las personas LGBTQ+

Ratificar el Convenio 190 de la OIT para garantizar lugares de trabajo libres de violencia, acoso y discriminación por razón de género, incluyendo la orientación sexual e identidad de género. Porque en el mundo del trabajo son las mujeres y las personas LGBTQ+ las más propensas a sufrir violencia y acoso.



## Incidencia para la ratificación del Convenio 190 de la OIT en Colombia:

- Aunque Colombia aún no ha ratificado el Convenio 190 de la OIT, el Ministerio del Trabajo ha realizado esfuerzos significativos para incidir en el trámite legislativo necesario.
- El **16 de febrero de 2024**, el Ministerio del Trabajo radicó el proyecto de Ley en el Congreso.
- El **14 de mayo de 2024**, la ministra Gloria Inés Ramírez y su equipo técnico participaron en la "Audiencia pública del Convenio 190 de la OIT" en el Congreso, donde se destacó la importancia de la ratificación del convenio y los esfuerzos del Gobierno Nacional para alcanzarlo.





# Trabajo

## LEY 2365 DE 2024

Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones en el ámbito laboral.



**Ámbito de ampliación:** Toda víctima de acoso sexual, sin importar su tipo de vinculación ya sea laboral, contractual y en los escenarios educativos, siempre que sea víctima, incluido los estudiantes en el ámbito universitario SENA y demás

**Acoso sexual :** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias.

**Define los lugares donde se desarrolla el acoso : No solo en el lugar de trabajo sino en el espacio publico o privado para desarrollar obligaciones asignadas el trabajo en casa el remoto, el teletrabajo, lugares donde se cancela el salario u otra prestación, lugares de desplazamiento viajes, los mensajes de texto u otro tipo de comunicación el trayecto entre el lugares de alojamiento suministrados por el empleador**

## Ministerio de Trabajo

Tiene 12 meses para crear Plan transversal para la eliminación del acoso sexual junto con Min Igualdad, Ministerio de educación, Función Pública, DANE, Ministerio de Justicia integrantes del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Genero creado a través del Decreto número 1710 de 2020.

Elaborar lineamientos generales para la implementación de la presente ley en políticas, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual.

# DEBERES DEL EMPLEADOR



Deben crear una **política interna de prevención** que se vea reflejada en el **reglamento interno de trabajo**, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral

**Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente**, a petición de la víctima Derecho a la intimidad.

ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas-

Deber de atender prevenir y brindar **garantías a las víctimas**, la no repetición, e implementar garantías de protección.

**Obligatoriedad de tener los protocolos**

## Guía Técnica- ICONTEC

## Avances

**Herramientas metodológicas para las organizaciones del mundo del trabajo que permitan prevenir, atender y proteger situaciones de violencias basadas en género, acoso laboral y sexual en el mundo del trabajo**

- **Guía Técnica Colombiana – GTC:** Proporciona lineamientos y orientaciones de cómo construir protocolos sobre violencia de género, acoso laboral y sexual a las organizaciones del mundo del trabajo.
- Encuesta a organizaciones del mundo del trabajo para evaluar avance en materia de violencia de género, acoso laboral y sexual.
- Lineamientos generales para que una organización pueda generar una declaración de compromiso de tolerancia cero a la violencia de género, acoso laboral y sexual.
- Herramientas de comunicación para la sensibilización sobre violencia de género, acoso laboral y sexual.

ME DIJO:  
SI SALES CONMIGO  
PODRÍA ASEGURARTE  
UN ASCENSO

**CAMBIA LA  
NARRATIVA**  
y no normalices la intimidación

Si has vivido o has escuchado estas frases,  
**es muy probable que hayas vivido la violencia basada en género.**

## ESTRATEGIA

### 4. Equipares Rural



## AVANCES

- En el 2023 el Ministerio del Trabajo retoma la implementación del programa en **9 organizaciones vinculadas en vigencias anteriores** con estado activo y gestiona la **vinculación 41 nuevas organizaciones rurales**. Asimismo, hizo seguimiento a las organizaciones rurales que obtuvieron el Sello PRIG Equipares Rural 2022.
- **42 organizaciones** alcanzaron el sello PRIG Equipares Rural: 1 en Bolívar, 10 en Cesar, 1 en Cauca, 10 en Cundinamarca, 10 en Nariño, 9 en Sucre, 1 en Tolima.



## Estrategia

### 6. Fomento al derecho al trabajo del movimiento social LGBTIQ+



## Avances

- Estrategia de comunicación “**Trabajo Incluyente es Trabajo Decente**”, orientada a empresarios y sociedad en general.
- 3 Mesas Nacionales de Diálogo Social con el movimiento social LGBTIQ+
- 21 reuniones de articulación interinstitucional a nivel nacional, departamental y territorial.
- Sensibilización a 1.921 empresas sobre inclusión laboral a personas LGBTIQ+
- Sensibilización a 575 funcionarios sobre diversidad sexual y derechos de las personas LGBTIQ+

# Lecciones Aprendidas:

- Basándose en más de diez años de ejecución de estrategias de equidad laboral en el ámbito empresarial, el Grupo Interno de Trabajo en Equidad Laboral con Enfoque de Género está inmerso en un proceso de actualización y adaptación de su enfoque de apoyo técnico y acompañamiento. **EQUIPARES AL ALCANCE DE TODOS**
- **Ampliación de la Oferta:** Este proceso está dirigido a generar alternativas para empresas de todas las dimensiones, incluyendo grandes, medianas y pequeñas empresas.
- **Incorporación del Enfoque de Género:** Los procesos de inspección laboral, que anteriormente trataban a los trabajadores de manera homogénea, ahora incorporan un enfoque de género.



## Conclusiones:

---



Es crucial revisar y mejorar herramientas y estrategias para asegurar que las prácticas de género sean integrales y efectivas en la identificación y reducción de brechas de desigualdad.



La integración del enfoque de género en los procesos de inspección laboral ha sido fundamental para visibilizar y abordar las diversas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral.



Las alianzas con diversas organizaciones han sido clave para promover cambios legislativos importantes, como la ratificación del C 190 de la OIT sobre violencia y acoso.



Transformación institucional significativa. Esto se refleja en la implementación de resoluciones internas, comités especializados, y la expansión del personal dedicado a estas áreas, tanto a nivel central como territorial.



La necesidad de transformar normativas para erradicar desigualdades evidencia la importancia de incluir un enfoque de género en las reformas laboral y pensional.



Las acciones afirmativas destinadas a las **mujeres son esenciales para garantizar condiciones equitativas en los entornos laborales del futuro desde una perspectiva de la diversidad de las mujeres.**

Lanzamiento

Diplomado  
Mujeres  
en acción,  
sindicatos en  
transformación



Martes

23  
de julio  
de 2024

🕒 4:00 a 6:00 p. m.



Plataforma: Microsoft Teams

Link de acceso:

<https://tinyurl.com/DiplomadoMujeres>



Invitan: Ministerios del Trabajo; de la Igualdad y Equidad, Centro de Solidaridad, con el apoyo de las organizaciones sindicales firmantes del ANE 2023, Mesa Sectorial de Género.



#FORMACIÓN  
PARA LA ACCIÓN



**Trabajo**

