



Trabajo

Octavo Diálogo Hemisférico de Género entre Ministerios de Trabajo

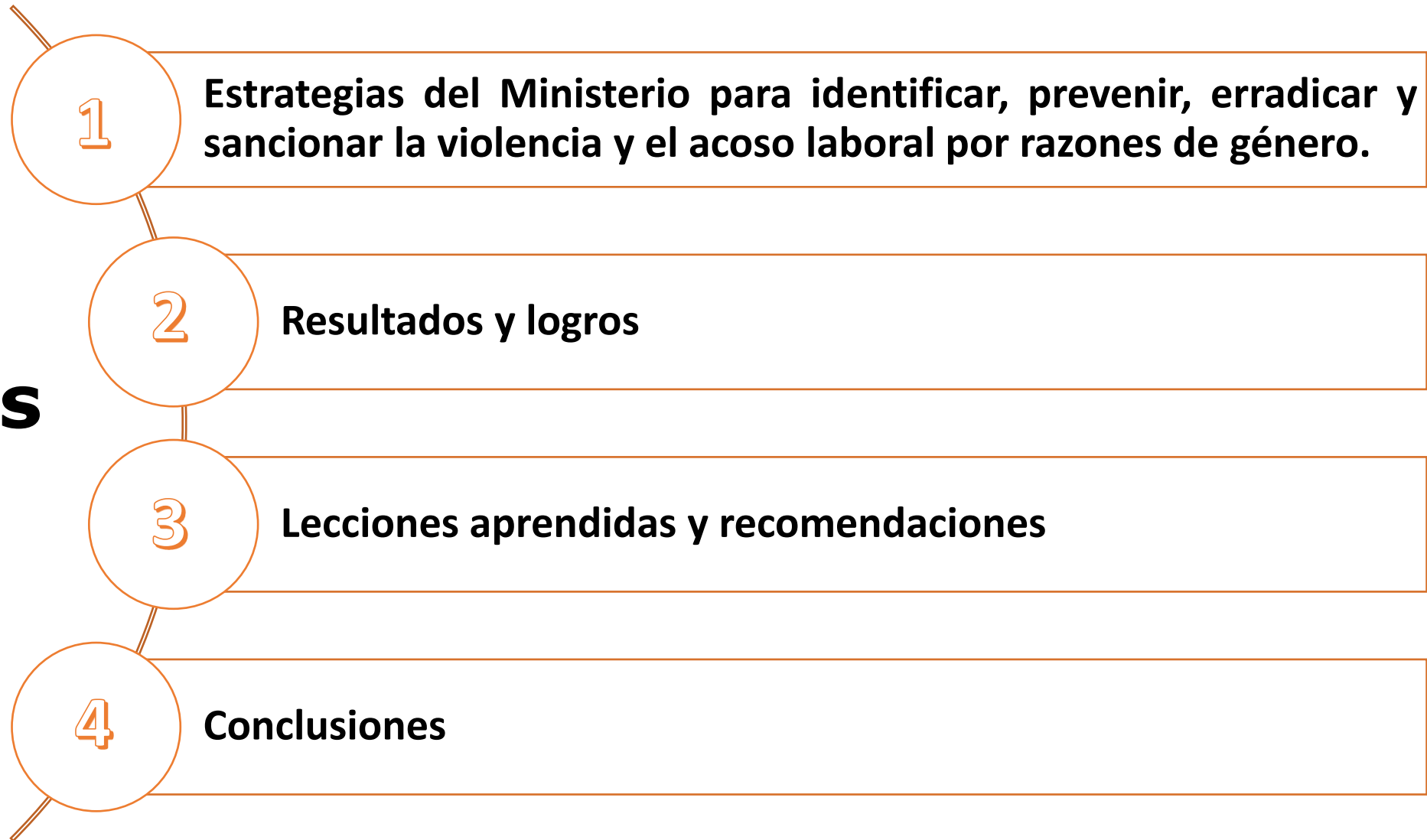
*“Hacia un entorno laboral seguro:
Erradicando la violencia y el acoso
en el trabajo por razones de
género”*

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

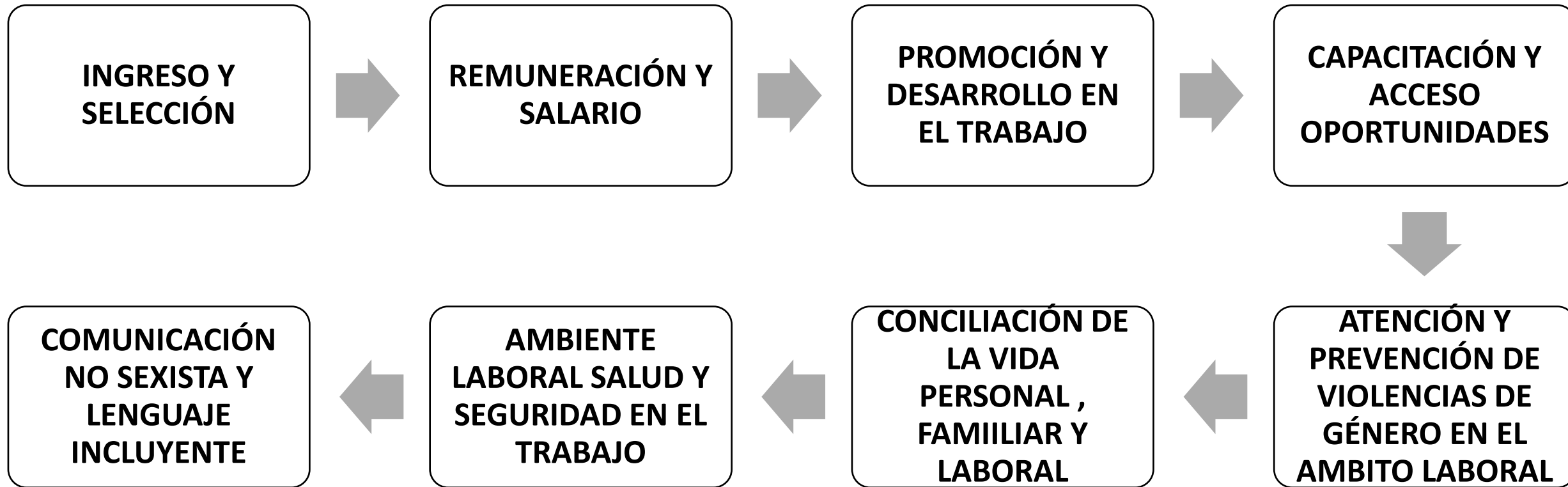
Estrategias y Programas

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



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="78 354 545 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 data-bbox="580 339 1472 386">• Expedida el 8 de marzo de 2023<li data-bbox="580 396 2474 511">• 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 data-bbox="580 521 2474 692">• Alinea principios internacionales y obligaciones jurídicas que tienen como objetivo identificar y eliminar prácticas discriminatorias basadas en el sexo y género en el ámbito laboral.<li data-bbox="580 702 1691 749">• Dirigida al sector público y al privado.<li data-bbox="580 759 1437 806">• Hace un llamado de urgencia.<li data-bbox="580 816 2474 931">• Tomar y construir medidas en dialogo con las mujeres, organizaciones de mujeres y trabajadoras víctimas.<li data-bbox="580 941 2474 1169">• Transversaliza los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales de las mujeres en sus diversidades y de las personas LGBTIQI+<li data-bbox="580 1179 2474 1293">• Adopta procedimientos adecuados y efectivos frente a las violencias contra las mujeres.

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 1.425 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 CARACAS**

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.



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

