

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso.

Ley 2528 de 2025 de
4/08/25



QUÉ ES EL MUNDO DEL TRABAJO?

- Es como nos referimos al muy amplio conjunto de realidades y relaciones que interfieren en la vida de las personas denominadas trabajadoras, no solo en lo estrictamente laboral sino también en lo social, cultural, político.
- Este concepto también hace referencia a todas las formas laborales típicas y atípicas que vivimos los millones de personas que diariamente ponemos el cuerpo, el alma, la inteligencia, la creatividad, la voluntad y la vocación para producir todos los bienes y servicios que generan la riqueza de la sociedad en todo el mundo.
- El mundo del trabajo está permeado por el concepto de la división sexual del trabajo.

DEFINICIONES

- ▶ a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- ▶ b) la expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.



VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

- ✓ Colombia se ubica en el lugar 75 a nivel mundial en donde se presenta violencia y discriminación en el lugar de trabajo, lo que demuestra que las brechas entre mujeres y hombres, así como situaciones que van en contravía de los derechos fundamentales de ellas, se siguen presentando en la cotidianidad del mundo del trabajo.
- ▶ Según el Observatorio Nacional de Salud, en el 2024 se reportaron 131.501 casos de violencia basada en género, de los cuales el 75.6% tuvieron como víctimas a mujeres. Estas cifras incluyen 61.102 de violencia física, de los cuales el 48.018 de los casos han sido mujeres. 14.375 de violencia psicológica de los que en 11.782 la víctima es mujer y 34.842 de violencia sexual.
- ▶ En tanto, los informes del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, entre enero y agosto de 2024, reportaron 32.141 casos de violencia intrafamiliar contra mujeres, siendo el contexto de pareja el más predominante, con 23.566 casos.
- ▶ De acuerdo con la Defensoría en 2024 se registraron **872** feminicidios, tentativa de feminicidio **684** y **29** transfeminismos.

Marco normativo internacional



- ➡ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer- CEDAW (adoptada en 1.979 y firmada en 1.980)
- Ley 51 de 1.981.
- ➡ Recomendación General N° 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (11º periodo de sesiones, 1.992)
- La violencia contra la mujer.
- ➡ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer- Convención Belem do Pará, 1.994
- Ley 248 de 1.995.
- ➡ Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, Asamblea General de Naciones Unidas, 2015. **El objetivo #5 promueve:**
 - ➡ Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
 - ➡ Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.



A quien protege?



- ✓ trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, asalariados así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual,
- ✓ Personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices,
- ✓ los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
- ✓ Personas migrantes y a NNA (prevención del trabajo infantil)
- ▶ Se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

A que lugar se refiere?



- ▶ Se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo;
- ▶ En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- ▶ En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- ▶ En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- ▶ En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- ▶ En el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- ▶ En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Consideraciones importantes

Reconocimiento del derecho a un **entorno laboral** libre de violencia y de acoso



- Busca la eliminación de la violencia en el lugar de trabajo, no la atención (1010/2006)
- Prohíbe legalmente la violencia y el acoso (**no puede ser conciliada 1257/2009**)
- Obliga a establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes
- Obliga a que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo (**acciones de reparación y no repetición**)
- Garantiza que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la **inspección del trabajo** o de otros organismos competentes. (**genera un reenfoque de inspección MT**)

Consideraciones importantes

- Reconoce que la violencia doméstica afecta al empleo, la productividad, la seguridad y salud.
- Propone acciones de atención psicosocial por afectaciones a las personas trabajadoras víctimas.
- Obliga a la creación de ruta de atención a violencias basadas en género y violencia sexual (ley 1257/2009).
- Reitera que las personas trabajadoras deben disfrutar plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva



ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Ámbito objetivo: Definición de violencia y acoso

Art 1 a) (...) designa un **conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño** físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y (...)

- Carácter abierto de la norma
- Es posible incluir una amplia variedad de situaciones
- Marco flexible para su regulación
- Concepto único
- No exige el elemento reiterativo
- No exige la intencionalidad lesiva
- **Enfoque de género y perspectiva de género**

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Ámbito objetivo: Definición de violencia y acoso

Art 1 b) (...) designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual"

- ✓ Enfoque de género (factores culturales, históricos, que dan lugar a los estereotipos de género y que también afecta a los hombres)
- ✓ La violencia y el acoso por razón de género afectan desproporcionadamente a las mujeres
- ✓ El acoso sexual como categoría concreta.

en el **art. 4.2** se contempla la necesidad de adoptar "**un enfoque inclusivo**, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género" con el fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Ámbito subjetivo: trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo

Art. 2. a) (...) *protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.*

b) (...) *aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.*

- ✓ El ámbito subjetivo es muy amplio los sujetos estarán protegidos así determinadas relaciones no estén incluidas en la legislación laboral de manera expresa. (mundo del trabajo)
- ✓ R206 Medidas para sectores u ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso (trabajo nocturno, el trabajo de forma aislada, sector salud, hostelería, servicios sociales, servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio)

R 206 II PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN Punto 8 b) señala sobre la evaluación de riesgos la implicación de terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público.

MUNDO DEL TRABAJO

Criterios

Art 3. El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el **lugar de trabajo**, inclusive en los **espacios públicos y privados** cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los **lugares donde se paga al trabajador**, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza **instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios**;
- c) en los **desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales** o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el **marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo**, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el **alojamiento proporcionado por el empleador**, y
- f) en los **trayectos** entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Concurrencia de criterios que permiten establecer una conexión entre la violencia y el acoso, y el trabajo:

- ✓ **Criterio temporal:** El tiempo en el que se desarrolla el trabajo
- ✓ **Criterio de causalidad:** Porque existe una relación con el trabajo o porque tienen lugar como resultado del mismo
- ✓ **Criterio espacial:** Los lugares a los que se produce el acoso y, por tanto, a los que alcanza la protección: “**en el lugar de trabajo**”.

Ampliación del ámbito de protección

Cualquier lugar en el que se desarrolle el trabajo

- instalaciones de la empresa instalación de los clientes
- La calle
- el propio hogar
- Desplazamientos
- Eventos
- Viajes

Comparativo: Ley 1010 de 2006 vs. Convenio 190 de la OIT (Ley 2528 de 2025)

1. Contexto general

ASPECTO	Ley 1010 de 2006 (Colombia)	Convenio 190 de la OIT (2019)
Naturaleza jurídica	Norma nacional colombiana.	Tratado internacional adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
Entrada en vigor	Enero de 2006.	Aprobado en 2019 por la OIT entró en vigor en 2021; Colombia lo ratificó mediante la 2528 DE 2025 .
Finalidad	Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el ámbito del trabajo.	Garantizar el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso , incluidos los de género.
Ámbito de aplicación	Relaciones laborales subordinadas y dependientes , tanto en el sector público como privado.	Se aplica a todos los trabajadores , independientemente de su situación contractual (incluye aprendices, personas en formación, voluntarios, solicitantes de empleo, trabajadores informales, etc.).

Comparativo: Ley 1010 de 2006 vs. Convenio 190 de la OIT (Ley 2528 de 2025)

2. Conceptos claves

TEMA	Ley 1010 de 2006	Convenio 190 de la OIT
Definición de acoso laboral	Toda conducta persistente y demostrable que busca infundir miedo, intimidación, terror o angustia , causar perjuicio laboral o generar desmotivación en el trabajo.	Define “ violencia y acoso ” como un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas que causen daño físico, psicológico, sexual o económico , abarcando el acoso sexual y otras formas de violencia.
Enfoque de género	Menciona el acoso sexual, pero no adopta un enfoque de género integral .	Reconoce expresamente la violencia y acoso por razones de género , y busca proteger de manera diferenciada a mujeres y grupos vulnerables.
Sujetos protegidos	Trabajadores subordinados y contratistas en algunos casos.	Toda persona en el mundo del trabajo, sin distinción de estatus contractual . Incluye quienes trabajan en la economía informal y las víctimas de terceros (clientes, proveedores, etc.).
Ámbito de ocurrencia	En el lugar de trabajo o en actividades relacionadas con el trabajo.	Abarca todos los espacios relacionados con el trabajo: el lugar físico, trayectos, comunicaciones, alojamiento proporcionado por el empleador, actividades sociales o de forma

Comparativo: Ley 1010 de 2006 vs. Convenio 190 de la OIT (Ley 2528 de 2025)

3. Prevención y mecanismos de protección

TEMA	Ley 1010 de 2006	Convenio 190 de la OIT
Medidas preventivas	Crea comités de convivencia laboral y exige campañas de sensibilización y capacitación en las empresas.	Obliga a los Estados a adoptar políticas nacionales que prevengan y aborden la violencia y el acoso, con participación de empleadores y sindicatos.
Mecanismos de denuncia y sanción	Canales internos (comité de convivencia y quejas ante el Ministerio de Trabajo, Inspectoría o juez laboral).	Instaura el deber estatal de garantizar vías de reparación y acceso a la justicia , incluyendo la protección de víctimas, testigos y denunciantes .
Protección de la víctima	Ordena medidas preventivas, traslados o reubicaciones laborales.	Promueve protección integral frente a represalias y reconoce el derecho a un entorno laboral seguro y saludable . (Reparación y no repetición)
Rol de los empleadores y sindicatos	Responsables de prevenir y corregir el acoso dentro de la empresa.	Promueve diálogo social, negociación colectiva y formación conjunta de empleadores, sindicatos y gobierno.

Comparativo: Ley 1010 de 2006 vs. Convenio 190 de la OIT (Ley 2528 de 2025)

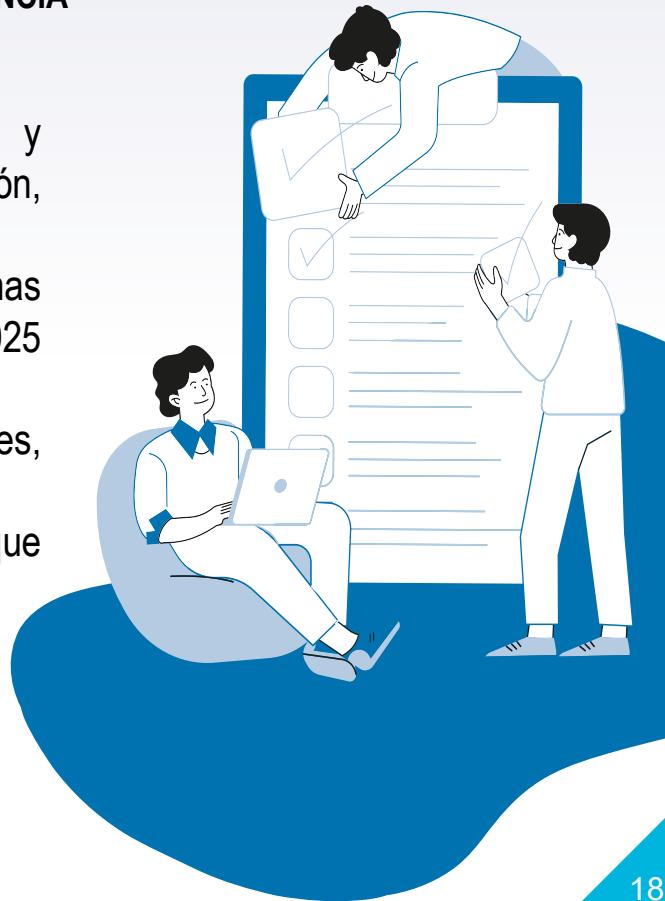
4. Alcance e impacto

ASPECTO	Ley 1010 de 2006	Convenio 190 de la OIT
Cobertura	Limitada al ámbito laboral formal colombiano.	Amplia, incluye a todas las personas vinculadas al trabajo, formales e informales.
Enfoque de derechos humanos	Enfocado en el derecho al trabajo digno y la convivencia laboral.	Enfoca la violencia y el acoso como violaciones a los derechos humanos y al trabajo decente .
Estrategia de implementación	Enfocada en la gestión interna de las empresas y sanción individual.	Exige políticas públicas integrales , educación, recopilación de datos y cooperación internacional.

RETOS Y OPORTUNIDADES

ORGANIZACIONES SINDICALES: INCIDENCIA

- ✓ **Diálogo social y participación sindical:** los sindicatos y organizaciones de trabajadores deben participar en la elaboración, aplicación y evaluación de políticas y mecanismos de prevención.
- ✓ **Monitorear el cumplimiento** del Convenio 190 y de las normas nacionales (Ley 1010 de 2006, Decreto 4108 de 2023, Ley 2466/2025 Capítulo III).
- ✓ **Participar en mesas tripartitas** (Ministerio del Trabajo, empleadores, sindicatos) para definir lineamientos y políticas públicas.
- ✓ **Promover observatorios sindicales** de violencia y acoso laboral, que documenten casos y elaboren informes anuales (generar cifras).



RETOS Y OPORTUNIDADES

ORGANIZACIONES SINDICALES: INCIDENCIA

- 
- ✓ Exigir al **Estado recursos** y estrategias para la inspección laboral efectiva en casos de acoso o violencia.
 - ✓ **Articularse con organizaciones feministas y de derechos humanos** para fortalecer la incidencia política y las redes de apoyo.
 - ✓ **Evaluar anualmente** los avances sindicales frente al Convenio 190.
 - ✓ **Publicar informes o boletines sindicales** con datos y testimonios sobre avances, dificultades y casos

RETOS Y OPORTUNIDADES

ORGANIZACIONES SINDICALES: FORMACIÓN

- ✓ **Campañas sindicales nacionales:** contra la violencia laboral y de género (afiches, videos, redes, foros).
- ✓ **Escuelas sindicales con enfoque de género y derechos humanos:** que incluyan módulos sobre acoso, discriminación y mecanismos de denuncia, ley 1010 y ley 1257
- ✓ **Protocolos internos sindicales** para atender casos de violencia y acoso dentro de la organización
- ✓ **Capacitar e incidir** en los comités de convivencia laboral y COPASST.



RETOS Y OPORTUNIDADES

ORGANIZACIONES SINDICALES: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACUERDOS LABORALES

- ✓ **Incorporar cláusulas específicas** en las convenciones colectivas que:
 - Tipifiquen la violencia y el acoso laboral y sexual.
 - Obliguen a las empresas a adoptar protocolos de prevención y atención.
 - Garanticen acompañamiento sindical y confidencialidad en los casos.
- ✓ **Exigir evaluaciones de riesgo psicosocial** con enfoque de género como parte de la negociación.
- ✓ **Promover la inclusión del Convenio 190** en los pactos colectivos y políticas internas de bienestar.



RETOS Y OPORTUNIDADES

ORGANIZACIONES SINDICALES: ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A VÍCTIMAS



- ✓ **Crear comités sindicales de acompañamiento** jurídico y psicosocial para trabajadores víctimas.
- ✓ **Firmar convenios con instituciones** (personerías, defensoría, comisarías) para facilitar rutas de atención.
- ✓ **Desarrollar guías sindicales prácticas** sobre cómo actuar ante situaciones de acoso o violencia.

Gracias!

