



Trabajo





Trabajo



Reglas de juego



Espacio seguro

Todas las
intervenciones
son válidas

No hay
respuestas
buenas o malas

Hablamos
desde el
respeto

¿Por qué el género es un elemento importante en la salud y seguridad en el trabajo?

División Sexual del Trabajo y Segregación Laboral

Mujeres y hombres desempeñan a menudo diferentes papeles en función de las expectativas que **socialmente se han creado en torno a su sexo, lo que ha dado lugar a la división sexual** del trabajo y la segregación laboral. Esta distribución de género de tareas y responsabilidades tiene diferentes impactos en la salud.

Una acción preventiva eficaz en materia de riesgos laborales debe identificar las implicaciones **diferentes para mujeres y hombres según la exposición a los riesgos y la interacción con las condiciones de vida**, y establecer estrategias de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida en general.

- **La OIT**
- **La OISS**
- **Comunidad Europea**
- **Agencia Europea para la SST**
- **Organización Panamericana de la Salud**

La incorporación del enfoque de Género en la prevención de Riesgos Laborales

- 1 Hay que tener en cuenta que el diseño de los puestos de trabajo, desde la organización de los espacios, pasando por los horarios, los equipos y las herramientas, **se ha pensado, mayoritariamente, siguiendo un modelo masculino de trabajador.**(Límites de exposición, medidas, etc)
- 2 En todo el proceso preventivo es necesario no olvidar que la empresa está formada por trabajadoras y trabajadores, con **características y necesidades diferentes.**
- 3 Para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la política preventiva de la empresa es **necesario formar en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de la prevención de riesgos**, a los equipos directivos así como a toda la plantilla.

Riesgos más frecuentes entre las mujeres

Riesgos Musculoesqueléticos:

1

Tareas repetitivas: La tarea asignada es diferente y el trabajo de las mujeres suele demandar movimientos repetitivos de los miembros superiores a un ritmo muy rápido y/o una postura estática, sentada o de pie sin posibilidad de movilidad.

2

La interacción entre la persona y su puesto de trabajo es diferente: Los hombres y mujeres tienen diferente tamaño, pero también diferentes proporciones y habitualmente las herramientas, útiles y equipamientos del puesto de trabajo son estándares y no tiene en cuenta la persona que trabaja.

Uno de los factores que aumentan el riesgo de problemas musculo-esqueléticos es la falta de reposo. Si se tiene en cuenta que las mujeres dedican un mayor número de horas al trabajo doméstico, su riesgo de padecer este tipo de lesiones es mayor que el de los hombres.

Riesgos más frecuentes entre las mujeres

Riesgos Psicosociales:

1

La forma en que muchas veces se incorporan las trabajadoras al mercado laboral (precariedad, segregación, parcialidad..) y las condiciones bajo las cuales deben desempeñarlo: monotonía y falta de control, asignación a puestos de baja calificación con escasas posibilidades de realizar una carrera profesional, bajo salario, inseguridad.

Así como las situaciones de acoso y los requerimientos del trabajo remunerado y del no remunerado hace que las mujeres estén más expuestas a los riesgos psicosociales

Riesgos más frecuentes entre las mujeres

Riesgo químico

En los últimos veinte años, el número de sustancias químicas utilizadas en el entorno industrial ha experimentado un enorme crecimiento pero se dispone de poca información sobre sus propiedades y riesgos.

1 Muchos de los trabajos y actividades que utilizan productos químicos están altamente feminizados: tintes en el textil: n-hexano en el calzado; formaldehído en la sanidad, organoclorados en la agricultura, disolventes en la limpieza... etc

2 Pero si existe poca información sobre el riesgo químico para la salud humana en general, **todavía es más escasa la información en torno a las repercusiones que puede tener en la salud de las mujeres**, debido, principalmente a que la mayoría de los estudios sobre los efectos de las sustancias o sobreexposición de la población trabajadora **se ha realizado con hombres**, que son quienes han estado en los sectores donde la utilización de productos químicos es más obvia, como la industria metalúrgica y química.

Riesgos mas frecuentes entre las mujeres

¿Cómo afecta el Riesgo químico diferencialmente a las mujeres?

- 1 La naturaleza y propiedades** de las sustancias que causan enfermedades específicas de la mujer: ciertos compuestos organoclorados están ligados al cáncer de mama u ovarios; el cadmio está relacionado con la osteoporosis...
- 2 Las diferencias biológicas:** anatómicas (área superficial), fisiológicas (contenido graso) o bioquímicas (procesos hormonales).
- 3 La exposición múltiple a sustancias químicas:** en el trabajo y en la vida cotidiana (productos de limpieza del hogar, medicamentos, cosméticos...)
- 4 Los niveles de protección frente al riesgo químico pueden resultar insuficientes y** que en muchas ocasiones están calculados en base al nivel de reacción de hombres

ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA LA LABOR PREVENTIVA

1 Recopilación de Información General:
En una primera fase se trata de recopilar y analizar toda la legislación específica, guías, normas técnicas ... referidas a las condiciones de trabajo de las mujeres y población diversa que sea obligatorio aplicar a la empresa en razón de su actividad y características.

2 Recopilación de información de la empresa:

Incluir sistemáticamente la variable de sexo y género en las estadísticas, encuestas y recogida de datos.

Establecer e incluir indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en la exposición a riesgos, daños, condiciones de trabajo, medidas de protección

Por otra parte, a la hora de describir los centros y lugares de trabajo hay que identificar los equipos utilizados, los productos químicos empleados, los agentes biológicos con los que puede haber contacto, los peligros derivados de las condiciones materiales y organizativas de trabajo, las medidas de protección colectiva e individual haciendo **un análisis de cómo afectan todos estos factores de forma diferencial a hombres y mujeres.**

3

Identificación de peligros y estimación del riesgo

Para cada tarea hay que caracterizar una serie de aspectos, (lugares dónde se realiza, equipos, materiales y vehículos que deben emplearse, factores ergonómicos), **donde siempre se debe considerar la variable sexo, género y si es possible orientación sexual.**

4

Selección de medidas preventivas

Diseñar puestos de trabajo bajo criterios de usabilidad por mujeres y hombres y por personas situadas en percentiles extremos, fuera de la media.

Seleccionar los equipos de protección individual contando con la participación de las personas destinatarias y sus características anatómicas y fisiológicas.

Realizar los programas formativos relativos a riesgos específicos o los que incidan en áreas de conocimiento, habilidades y aptitudes, evitando evitando estereotipos de género y facilitando la asistencia en horario y condiciones que permitan la conciliación.



Trabajo



¡Histórico!

Colombia aprueba el

Convenio 190 de la OIT!

**Un gran paso para erradicar la violencia
y el acoso en el mundo del trabajo con
enfoque de género y derechos humanos.**



Organización
Internacional
del Trabajo





Trabajo



Circular 026 de 2023

Establece lineamientos y orientaciones jurídicas para que las organizaciones pongan en marcha medidas e instrumentos conducentes a prevenir, atender y proteger a sus trabajadores/as en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral y violencias de género contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas en el mundo del trabajo.

Menciona que existen leyes e instrumentos internacionales en esta materia y recomienda medidas para

- Eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo (C 111)
- Violencias contra las mujeres y acoso sexual tipificados en la ley (CEDAW, ley 1257)
- Prevención y corrección del acoso laboral y el acoso sexual (Ley 1010 de 2006, C. Penal)

Recuerda las responsabilidades que les atañen a empleadores/as en materia de prevención y atención de estos casos



Trabajo

INSPECCIÓN PARA LA EQUIDAD

GRUPO ÉLITE PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO





Trabajo

COMPONENTES DE LA INSPECCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

1

Ingreso y selección
al empleo

2

Prevención y atención
de violencias de género

3

Promoción y Desarrollo

4

Capacitación

5

Conciliación de la vida
personal y laboral con
corresponsabilidad

6

Comunicación no sexista y
lenguaje incluyente





Ingreso y Selección

En esta sección se hace énfasis en los procesos de contratación, con el fin de garantizar el acceso equitativo a oportunidades laborales para todas las personas.

Ley 2114 de 2021

Ley 1257 de 2008

T 340 de 2017

T 217 de 2014

Res. 2346 de 2007 Mintrabajo

Circ. 062 de 2021 Min Trabajo

01

¿Constituye el género o el sexo un requisito para acceder a ciertos cargos de la empresa/entidad?

02

¿Solicitan a las personas oferentes llenar algún formulario de solicitud de empleo o similar?

03

¿Los requisitos para acceder a ciertos cargos se aplican de manera igualitaria a la totalidad de las personas aspirantes?

04

¿Tienen un formato de preguntas para las entrevistas? Se debe verificar el formato

05

¿Indaga sobre la orientación sexual o identidad de género de la persona postulante? O sobre la composición familiar, maternidad y planes de vida reproductivos? (Si la respuesta es afirmativa ¿con qué fin?)

06

¿La empresa ordena la práctica de prueba de embarazo o pruebas serológicas como requisito para ingresar a laborar?

Prevención y Atención a violencias basadas en género en el ámbito laboral



¿Cuenta con mecanismos como protocolos para identificar, prevenir y atender conductas de acoso laboral y acoso sexual en el lugar de trabajo?



¿Cuántos procesos disciplinarios tiene o ha tenido en los últimos 5 años relacionados con acoso laboral donde la víctima sea una mujer o persona LGBTIQ+?



¿Ha desarrollado campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres o personas LGBTI en el establecimiento? ¿Cuáles?



¿Cuenta con una política institucional contra las violencias de género en el trabajo incluidas el acoso sexual? ¿Cuál?



¿Se hacen exigencias de uso de vestimenta, uniformes u otras características de presentación personal diferenciada para las mujeres?



¿En cuanto a los procesos disciplinarios por casos de acoso laboral o sexual, cuenta con los protocolos para su atención, su respectiva divulgación y cío

1	2	Clasificación de cargos dentro de la empresa	
¿La empresa promueve estrategias para que las mujeres accedan a cargos altamente masculinizados y viceversa? ¿Cuáles?	¿Existen mujeres en puestos de supervisión o puestos de toma de decisiones? ¿Cuáles puestos?	En esta sección se deben indicar aquellos cargos de la empresa en niveles directivos, administrativos, operativos y demás.	Para cada cargo debe analizarse el número de personas en cada uno y la escala salarial desagregada por hombre y mujeres.

Capacitación



Trabajo

1

¿El área de Recursos Humanos incorpora en sus procesos de capacitación la perspectiva de género?

2

¿Existe participación paritaria en los espacios de capacitación?

3

¿En qué horario/jornadas se realizan los procesos de capacitación?

4

Adelanta programas de formación y programas integrales de bienestar?



Conciliación de la vida personal y laboral con corresponsabilidad

¿Cuentan las instalaciones con espacios físicos acondicionados y dignos para las mujeres trabajadoras en estado de embarazo y período de lactancia?

¿La empresa permite y aprueba licencias de paternidad de acuerdo con la norma?



Se otorgan a las trabajadoras que lo requieran los descansos remunerados para amamantar a su hijo/a, durante los primeros 2 años de edad?

¿El establecimiento permite y aprueba que la madre tome la licencia de maternidad flexible de medio tiempo (licencia parental compartida)? Ley 2114 de 2021

El empleador/a permite horarios flexibles para las madres cabeza de familia o cuidadoras de personas en situación de discapacidad

Comunicación no sexista y lenguaje incluyente

01

¿Incorpora en los manuales, procedimientos, formatos, instructivos y guías, lenguaje incluyente y no sexista, así como en todo tipo de comunicaciones?

02

Las convocatorias para la selección de personal contienen lenguaje claro con descripción del cargo, sin distinción del sexo?

03

¿En las comunicaciones de la empresa (establecimiento, organización, institución) se utiliza un lenguaje neutral en cuanto al género?

04

Se tiene practicas al interior de la organización, dirigidas a evitar comentarios o bromas sexistas

05

Hay uso de imágenes publicitarias libres de connotaciones o estereotipos sexistas



NUEVA DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Ley 2365/2024. Art 2, 3 Y 7



Trabajo

Todo acto de hostigamiento persecución, 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.

GARANTÍAS LEY 2365/2024



Trabajo

ESTABILIDAD LABORAL:

- Fuero de 6 meses desde el momento de presentada la queja
- Inversión de la carga de la prueba en caso de despido retaliatorio
- Aplica para terceros y testigos
- Multa (Decreto 405/2025)

GARANTÍAS DE LAS VÍCTIMAS :

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las ARL para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Otorgar Permiso para realizar teletrabajo.
- Evitar la interacción con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

MEDIDAS CORRECTIVAS: ABORDANDO EL ACOSO SEXUAL LABORAL

NO CONFRONTACIÓN

Se debe evitar cualquier interacción entre el agresor y la víctima (Traslados, Alternancia)

TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Después del debido proceso disciplinario se deben aplicar sanciones (dependiendo de la gravedad de la conducta)

ACOMPañAMIENTO JURÍDICO Y PSICOSOCIAL

Para cada caso específicamente se deberá coordinar con la ARL, EPS y Talento humano

ACCIONES SIMBOLICAS

Acciones simbólicas (dependiendo de la gravedad del caso) que reparen a la víctima.

MEDIDAS PREVENTIVAS: ABORDANDO EL ACOSO SEXUAL LABORAL

PLAN DE CAPACITACIONES

Realizar plan de capacitaciones para abordar temas de convivencia

PROTOCOLO Y POLÍTICAS

Tener un protocolo, políticas y rutas de prevención claras y socializadas

SEGUIMIENTO PERIÓDICO

Se debe realizar seguimiento periódico a situaciones de convivencia y clima laboral.

FORMACIÓN Y FORTALECIMIENTO

Realizar espacios de formación y fortalecimiento internos

MEDIDAS DE PROTECCIÓN: ABORDANDO EL ACOSO SEXUAL LABORAL

PERMISOS REMUNERADOS

para asistir a citas médicas, psicológicas o judiciales

FLEXIBILIDAD HORARIO Y RELETRBAJO TEMPORAL

Para reducir riesgos

MOVILIDAD GEOGRÁFICA O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

cuando la seguridad de la víctima lo requiera

Las medidas de protección deben adoptarse en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO

y acceso a prestaciones por desempleo en casos graves.

REUBICACIÓN FÍSICA

dentro de la empresa para evitar contacto con el agresor.

ACTIVACIÓN DE COMITÉS INTERNO DE GÉNERO

Para acompañamiento y seguimiento del caso

CANALES SEGUROS Y CONFIDENCIALES

Realizar espacios de formación y fortalecimiento internos



Trabajo

MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

“Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad.

Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una **victimización secundaria** en cualquier etapa del proceso.

La dependencia de la entidad respectiva buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.”

MEDIDAS DE PREVENCIÓN: CONSTRUYENDO UNA CULTURA DE RESPETO

La prevención es el pilar fundamental para erradicar el acoso sexual, y este decreto establece una serie de medidas proactivas que buscan transformar los entornos laborales y educativos en espacios seguros y libres de violencia. El compromiso con la prevención es ineludible y sistémico.

POLÍTICA INSTITUCIONAL OBLIGATORIA

Se exige la implementación de una política clara y vinculante de prevención del acoso sexual en todas las entidades públicas, privadas e Instituciones de Educación Superior (IES). Esta política debe ser el faro que guíe todas las acciones institucionales en la materia.

INTEGRACIÓN NORMATIVA

Las directrices de prevención deben incorporarse explícitamente en los reglamentos internos de trabajo, contratos laborales, manuales de convivencia o estudiantiles. Esto asegura que las medidas preventivas sean conocidas y exigibles por toda la comunidad.

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN

Es fundamental realizar campañas periódicas de sensibilización, difundir activamente el contenido de la Ley 2365 y el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. La inclusión de estos temas en la inducción y reinducción del personal es crucial.

DIAGNÓSTICOS Y FORTALECIMIENTO ESTADÍSTICO

Se mandata la realización de diagnósticos específicos para identificar las barreras que dificultan la denuncia y para mejorar la calidad y cantidad de las estadísticas sobre acoso sexual. Estos datos son vitales para una política pública basada en la evidencia.

RECONOCIMIENTO DEL ESCRACHE

El decreto reconoce el escrache como un mecanismo legítimo de denuncia social, subrayando la importancia de la libertad de expresión de las víctimas y de la comunidad ante situaciones de acoso, aunque se espera que esto se complemente con los canales formales.

Estas medidas de prevención no son meros formalismos; representan una apuesta estratégica por la creación de entornos donde la seguridad, el respeto y la igualdad sean la norma, y no la excepción. La sensibilización y la información son las herramientas más poderosas en esta lucha.



MINISTERIO DEL TRABAJO

Por un trabajo

sin miedo, sin violencias de género y sin discriminaciones



#CambioConIgualdad



TRABAJO DIGNO

Es aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.




 Respeto


 Igualdad de oportunidades


 Seguridad y salud


 Remuneración justa


 Desarrollo personal y profesional

NO DISCRIMINACIÓN

Todas las personas tenemos los mismos derechos. La diversidad nos enriquece, el respeto nos une.




 Sin distinción de raza, color, sexo, género, identidad de género


 Sin distinción de discapacidad


 Sin distinción de nacionalidad


 Sin distinción de origen étnico, religión o creencias


 Sin distinción de edad


 Sin distinción de condición laboral, social o económica


 Un entorno laboral inclusivo es un entorno justo, respetuoso y productivo.



Trabajo



¡Muchas Gracias!

 www.mintrabajo.gov.co | Grupo Élite por la Equidad de Género (GEEG)