



Bogotá, D.C, febrero de 2025

17 FEB 2025

CIRCULAR CONJUNTA 0024

PARA: EMPLEADORES, TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES.

DE: MINISTRA DEL TRABAJO.
DIRECTORA (E) DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

ASUNTO: GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL SECTOR PÚBLICO.

1. Consideraciones previas: situación de las mujeres y población LGTBIQ+ en el mercado laboral y normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las mujeres en Colombia han logrado un significativo aumento de su participación en el mercado laboral, relacionada con transformaciones históricas ocurridas durante la segunda mitad del siglo XX¹ frente al acceso a la educación de las mujeres, reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, conquistas de derechos civiles y políticos, así como el fortalecimiento de una legislación y las políticas destinadas a promover la igualdad de género, entre otros aspectos².

Es así como el empleo de la mujer en el sector público se ha fomentado en primer lugar con la Constitución Política de 1991, que reconoció la igualdad entre hombres y mujeres y garantizó la participación de la mujer en la política. En segundo lugar, la Ley de 581 de 2000 "*Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43*

¹ Según el Banco de la República de Colombia, la participación femenina en el mercado laboral constituía el 26% en 1978 y el 47% en 1992. Este crecimiento se atribuye a avances en educación, disminución de la fecundidad y cambios en las normas sociales que promovieron la inclusión de las mujeres en el trabajo remunerado. En el año 2000 alcanzó al 55% y al 60% en 2018. Factores como la expansión de la educación superior para mujeres y políticas públicas orientadas a la igualdad de género contribuyeron a este incremento.

² "El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer". Banco de la República, 2021.

de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”, la cual decretó que el 30 % de los cargos más altos con poder decisorio y de todos los demás cargos del sector público debían ser ocupados por mujeres, impulsando la implementación de acciones concretas y sostenibles que permiten reducir las brechas de género y fomentar la transformación cultural.

Según el Informe Global sobre la Brecha de Género³ 2023 del Foro Económico Mundial, la región de América Latina y el Caribe ha avanzado en el cierre de brechas de género, ocupando el tercer nivel de paridad más alto del mundo, con un 74,3%⁴.

Es importante señalar que, pese a los avances frente al reconocimiento y garantía de derechos, las mujeres continúan expuestas a situaciones de discriminación en los diferentes ámbitos de la sociedad, especialmente a la vida familiar, a la educación y al trabajo, generando situaciones de desventaja para las mujeres trabajadoras, por ejemplo:

- (a) Feminización histórica de las labores de cuidado a nivel familiar y comunitario, que ha afectado en sobrecargas de trabajo que inciden en la salud física y mental de las trabajadoras.
- (b) Subregistro de datos sobre las mujeres y la población LGBTIQ+⁵ en los sistemas de información para capturar correctamente las variables de sexo, identidad de género y orientación sexual para los y las trabajadoras, así como el reporte de enfermedades y accidentes de trabajo.
- (c) Exposición a situaciones de violencia basada en género, en adelante VBG, en el contexto familiar y laboral que pueden afectar la autoestima, la salud, la integridad física y psicológica, la libertad y seguridad de la víctima; repercutiendo en el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades laborales.
- (d) La menor probabilidad de acceso a empleos formales que trae como consecuencia menor representación en espacios organizativos sindicalizados limitando la gestión de demandas frente a mejores condiciones laborales. Igualmente incide en la baja participación de las

³ El Índice Global de Brecha de Género mide la paridad de género en cuatro dimensiones claves: (i) participación y oportunidad económica (ii) logros educativos, (iii) salud y supervivencia, y (iv) empoderamiento político.

⁴ Global Gender Gap Report, 2023. World Economic Forum.

⁵ Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer, No Binarias, entre otras que conforman los sectores sociales LGBTIQ+.



- mujeres en la toma de decisiones vinculadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- (e) Las mujeres con menos años de escolaridad enfrentan barreras para acceder a empleos mejor remunerados, lo que restringe su autonomía económica.
 - (f) Ausencia de estudios sobre el perfil antropométrico con enfoque diferencial, los cuales son necesarios para diseñar elementos de protección personal -EPP- adaptados a la biología y medidas ergonómicas de las mujeres y población LGTBIQ+, que permita una correcta protección a la exposición de riesgos laborales.
 - (g) Reforzar los sistemas de información de estadísticas de siniestralidad, estudios, investigaciones, entre otros, por ejemplo, la afectación de las enfermedades hormonales como la endometriosis en los ambientes de trabajo, que permitan el análisis de datos estadísticos sobre enfermedades laborales y accidentes de trabajo de las mujeres y población LGTBIQ+.
 - (h) La exposición de las mujeres que trabajan en contextos rurales y/o territorios con presencia de actores armados, las cuales se encuentran en una situación de vulnerabilidad acentuada y múltiple.

Con el fin de continuar promoviendo la equidad de género, la diversidad y la inclusión en el empleo público, el gobierno nacional ha expedido lineamientos de política pública y acciones afirmativas para disminuir las brechas de género existentes en el ámbito laboral. Con la Ley 2294 de 2023, se estableció en el Plan Nacional de Desarrollo "Colombia: potencia mundial de la vida" en la línea de Paz Total: el fortalecimiento de la participación de las mujeres en las organizaciones de trabajadores y empleadores, garantizando su representatividad en espacios de dirección, negociación y toma de decisiones; reforzar acciones de la prevención, vigilancia y control, y la seguridad y salud en el trabajo para las mujeres y población LGTBIQ+.

El gobierno nacional, citando los artículos 2 y 3 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas. La mitigación de los riesgos relacionados con violencia laboral para las mujeres incluye el reconocimiento de los estereotipos de género en el trabajo, las múltiples formas de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

De acuerdo con el Decreto 4108 de 2011 *"Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo."*, artículo 23, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, tiene a su cargo entre otras funciones, proponer y diseñar las políticas, normas, estrategias, programas y proyectos para el desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales, así mismo, coordinar con las entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, en beneficio de la salud de los y las trabajadoras del país.

En el marco de la normatividad vigente sobre promoción de la salud y prevención de riesgos laborales y en especial la obligatoriedad de los empleadores con la asistencia técnica de las Administradoras de Riesgos Laborales de desarrollar acciones dirigidas a promover estilos de vida y trabajo saludable.

El Decreto 1295 de 1994 *"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"*., determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, tiene como objetivo las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

La Ley 1562 de 2012 *"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional"*, modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, especialmente de los servicios de promoción y prevención

El Decreto 1072 de 2015 expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, señala la obligatoriedad y coordinación de las actividades de promoción y prevención, entre las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Riesgos Laborales.

La Resolución 5137 del 20 de noviembre de 2024 *"Por la cual se adopta una agenda al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031"*, dentro de la línea estratégica número cuatro (4), con el propósito de fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral, mediante la línea operativa 4.13 incluye el integrar el enfoque de género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de modo

tal, se contemplan las actividades de elaborar una guía técnica con los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con enfoque de género y realizar actividades de capacitación y socialización sobre los lineamientos para la implementación de este sistema.

El Gobierno Nacional, en cabeza del Departamento Administrativo de la Función Pública, los Ministerios del Trabajo, de Igualdad y Equidad, de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación (DNP), y las organizaciones sindicales instalaron en el mes de marzo de 2023 *La Mesa de Negociación del Sector Público* con el fin de iniciar un proceso de negociación alrededor del Pliego Nacional Estatal. Para dar cumplimiento al acuerdo 4.13, en la Mesa de Género de la Negociación Nacional 2023, conformaron una mesa técnica en el año 2024, en la que se diseñaron los lineamientos técnicos sobre salud y seguridad laboral con base en la normativa vigente, con el fin de brindar orientaciones a las entidades públicas para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con perspectiva de género e interseccional.

Considerando lo anterior, se hace necesario brindar a los empleadores, trabajadoras y trabajadores del sector público y administradoras de riesgos laborales, orientaciones de seguimiento que favorezcan la implementación de la ***Guía para la Inclusión del Enfoque de Género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector Público.***

2. Estructura de la Guía para la Inclusión del Enfoque de Género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para el Sector Público.

La Guía contiene un abordaje teórico: se encuentran los principales aspectos normativos nacionales y tratados internacionales que orientan las acciones para garantizar los derechos a las mujeres trabajadoras en materia de salud y seguridad laboral; consideraciones conceptuales, enfoques y principios relacionadas con el enfoque de género, diferencial e interseccional. La Guía contiene un abordaje práctico: brinda lineamientos técnicos para diseñar y/o actualizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las entidades públicas, con la inclusión del enfoque diferencial de género. La Guía finaliza con un análisis sobre las acciones afirmativas que se pueden generar en las entidades del sector público para minimizar las barreras, limitaciones y desventajas en materia de seguridad y salud laboral para las mujeres y población LGBTIQ+.

3. Estrategia de monitoreo y seguimiento a la implementación de la Guía para la Inclusión del Enfoque de Género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para el Sector Público.

- La entidad pública empleadora realizará un informe anual sobre el avance de la implementación de la presente Guía iniciando en el mes de julio de cada año, el cual será enviado al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- una vez entre en vigencia el presente lineamiento.
- El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- elaborará un documento modelo para el reporte de indicadores que las entidades públicas deben incluir en su informe anual. El instrumento de medición dará cuenta de resultados, productos e instrumentos que evidencien el cumplimiento de las acciones y estrategias contenidas en la presente Guía.
- El informe anual elaborado por la entidad empleadora debe dar cuenta de la implementación de la presente Guía. Este debe dar cuenta del porcentaje de avance en la formulación e implementación de los mecanismos institucionales para la inclusión del enfoque de género en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las entidades públicas.
- El informe será entregado al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, quién realizará el correspondiente monitoreo y evaluación de las entidades públicas que implementen las acciones de la Guía, así mismo, generará alertas en los casos donde no se esté realizando.
- Cuando considere pertinente el DAFP remitirá al órgano de control competente para realizar el seguimiento, vigilancia y control a que haya lugar.

4. Estrategias de difusión de la Guía para la Inclusión del Enfoque de Género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para el Sector Público.

- Se establecerán estrategias de socialización apoyadas por las Oficinas de Comunicaciones y Tecnologías de la Información de cada una de las entidades que participaron en la elaboración de la Guía: Ministerio de



Trabajo

0024

Igualdad y Equidad, Ministerio del Trabajo, Departamento Administrativo de la Función Pública y las organizaciones sindicales que hacen parte de la Mesa Sectorial de Género de las negociaciones estatales.

En virtud de lo anterior, se insta a las entidades públicas a tener en cuenta las orientaciones para la transversalizar en el enfoque de género e interseccional en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

17 FEB 2025


GLORIA INES RAMÍREZ RÍOS

Ministra del Trabajo

Directora(e) del Departamento Administrativo de la Función Pública