



Guía para la inclusión del **enfoque de género** en el

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo **para el Sector Público**



Ministerio del Trabajo
Dirección de Riesgos Laborales
Mesa Sectorial de Género del Acuerdo Sindical 2023



PRESENTACIÓN

El Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Riesgos Laborales, con la participación de las organizaciones sindicales firmantes del **Acuerdo de la Mesa de Género de la Negociación Nacional 2023**, conformaron una mesa técnica en el año 2024, en la que se diseñaron los lineamientos con base en la normativa vigente, denominada **Guía para la inclusión del Enfoque de Género en el SG-SST para el Sector Público**, con el fin de brindar orientaciones a las entidades públicas para la implementación y/o actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con perspectiva de género e interseccional, de tal manera que se logre la aplicación de medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con enfoque de género.

El Departamento Administrativo de la Función Pública informa que, de acuerdo con la caracterización de las servidoras y los servidores públicos en Colombia, a corte de diciembre de 2024, “Las mujeres representan el 52,47% de la fuerza laboral, según los datos reportados por las entidades al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP. Esto demuestra que la mujer desempeña un papel destacado en la agenda del Gobierno nacional y que, conforme a lo planteado, se han logrado avances significativos en la creación de espacios para su participación efectiva, tanto en cargos directivos como en otros niveles de la administración pública. Estos avances contribuyen a promover la equidad de género, la diversidad y la inclusión en el empleo público, tal como lo establece la Ley 2294 de 2023 “*Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”*.” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2024)

En la actualidad persisten sesgos de género en el ámbito laboral que inciden en el abordaje de acciones en seguridad y salud, la cual no solo se supedita a la “prevención, protección y promoción de riesgos laborales, sino que constituye un derecho humano por conexidad al derecho constitucional a la vida, integridad, salud y trabajo digno” (Álvarez Bermúdez, 2022). En ese sentido, la perspectiva de género e interseccional nos invita a reflexionar, gestionar y actuar en torno de la promoción de espacios de trabajo seguros, saludables, libre de violencias contra las mujeres y



Trabajo

la población LGTBIQ+ y donde se respete la dignidad humana. La **Guía para la inclusión Enfoque de Género en el SG-SST para el Sector Público** es un paso más frente a la eliminación de todas las prácticas discriminatorias directas e indirectas en los lugares de trabajo en el territorio nacional.

CONTENIDO

¿Cómo leer la guía? Contenido

CAPÍTULO I ABORDAJE TEÓRICO



ANTECEDENTES
OBJETIVOS
ALCANCE



ASPECTOS NORMATIVOS



CONSIDERACIONES
CONCEPTUALES

ENFOQUES
PRINCIPIOS

CAPÍTULO II ABORDAJE PRÁCTICO

MECANISMOS
INSTITUCIONALES PARA
LA INCLUSIÓN DEL
ENFOQUE DE GÉNERO
EN LOS SG- SST DE LAS
ENTIDADES PÚBLICAS



OBLIGACIONES



REFLEXIONES FINALES





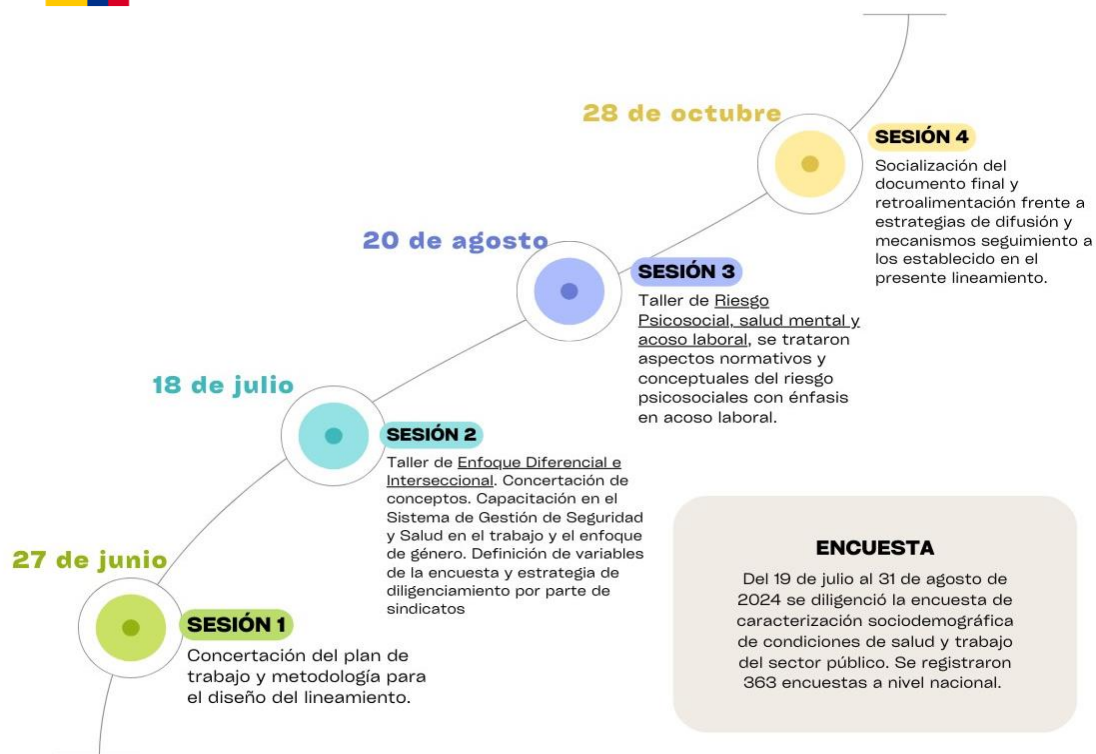
Antecedentes

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.

En el marco del histórico diálogo nacional alcanzado en este espacio de negociación colectiva del sector público, se firmaron 237 acuerdos a través de mesas central y sectoriales. Los acuerdos alcanzados se centraron en mejorar los derechos laborales de las servidoras y los servidores públicos, fortaleciendo las garantías sindicales y promoviendo la carrera administrativa. Además, se definieron acciones para la inclusión del enfoque de género en la política laboral, promoviendo la participación equitativa y la garantía de condiciones dignas para las mujeres y población LGBTQ+.

El presente documento responde al compromiso establecido entre el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales que hacen parte de la mesa sectorial de género de la negociación 2023, donde se estableció la conformación de una mesa técnica bipartita, la cual estuvo liderada por el Ministerio de la Igualdad y Equidad y acompañada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En esta mesa técnica durante el año 2024, se desarrollaron 5 acciones principales:



Fuente: Elaboración propia

En el desarrollo de las sesiones se recogieron opiniones, observaciones y comentarios al documento, logrando la identificación de acciones de prevención, promoción, detección, identificación de los peligros y riesgos que afectan a las funcionarias públicas en el ejercicio de sus funciones laborales. El diálogo constante y asertivo con las lideresas sindicales brindó las directrices para que el Ministerio del Trabajo construyera el presente documento.

Cabe indicar, que como parte de la construcción colectiva de los lineamientos para la inclusión del enfoque de género en el SG-SST del sector público, el equipo técnico elaboró un documento que contiene un informe sobre la encuesta diligenciada por parte de los sindicatos que hacen parte de la mesa sectorial de género y un documento de estudio técnico previo a la elaboración de la Guía.

Además, de los aspectos teóricos y prácticos, la mesa sectorial de género sindical planteó la necesidad de establecer una estrategia de comunicación para la difusión de esta Guía, así como la definición de un mecanismo efectivo de monitoreo, seguimiento y verificación del cumplimiento del lineamiento en articulación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de la Igualdad y Equidad.

Objetivos

Objetivo general:

Incorporar el enfoque de género e interseccional en los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las entidades del sector público de Colombia, con el fin de aportar mejoras en las condiciones del contexto laboral y promover la salud y bienestar de las trabajadoras y los trabajadores.

Objetivos específicos:

- Recopilar y exponer los principales tratados, convenios internacionales y políticas nacionales que protegen los derechos de las mujeres trabajadoras frente a la seguridad y salud en el trabajo.
- Definir principios, enfoques y conceptos claves del enfoque de género e interseccional que orienten acciones afirmativas para lograr entornos de trabajo seguros, saludables y libres de violencias.
- Brindar herramientas desde un enfoque de género en relación con la exposición, prevención y consecuencias de los peligros y riesgos laborales presentes en las entidades del sector público.

Alcance

Este documento brindara orientaciones conceptuales y prácticas para la incorporación de la perspectiva de género e interseccional en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SG-SST) del sector público.

CAPÍTULO I: ABORDAJE TEÓRICO





Contexto Normativo Internacional

El contexto sociopolítico que rodea los pronunciamientos, tratados e instrumentos internacionales, resulta pertinente para analizar la participación de las mujeres en el ámbito laboral, al tiempo que brinda insumos para incorporar el enfoque de género en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. “En los albores del siglo XX¹, los temas en torno (...) al apoyo del sufragio femenino, combinados con la explotación de mujeres y niños en la Revolución Industrial, dieron vida a un conjunto de mujeres líderes en Europa y América del Norte” (OIT). Demandas como: la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la limitación de la cantidad de horas semanales, y la eliminación del trabajo nocturno para las mujeres fueron lideradas por organizaciones de mujeres tales como el Consejo Internacional de Mujeres y la Liga Francesa de los Derechos Femeninos².

En la primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) realizada en octubre de 1919 en Washington D.C., se adoptaron seis convenios: dos de ellos abordaban la situación de la mujer: prohibían su trabajo nocturno y garantizaban la protección de la maternidad para las trabajadoras. En este periodo histórico, fueron fundamentales las voces de la de las mujeres en espacios de toma de decisiones, se destacan las lideresas Margaret Bondfield y Jeanne Bouvier quienes reivindicaron mayor representación de las mujeres en el mercado laboral en pro de garantizar los derechos laborales y la seguridad social para las mujeres. En el caso de la **Declaración de Filadelfia**, hubo una participación significativa de mujeres: 22 asistieron en calidad de consejeras técnicas,¹³ lo hicieron en representación de

¹ Se hace referencia al siglo XX porque es el periodo histórico donde se comienza a evidenciar tratados y pronunciamientos de organismos internacionales que protegen los derechos de las mujeres trabajadoras. Sin embargo, cabe indicar que ya desde el siglo XVII, Olympe de Gouges, fue una de las primeras mujeres en alzar la voz durante la Revolución Francesa para demandar la igualdad de derechos para las mujeres. En un momento en el que los derechos de las mujeres eran prácticamente inexistentes, de Gouges escribió numerosos textos argumentando a favor de la igualdad de género y luchando por los derechos civiles y políticos de las mujeres. Gouges fue quién redactó la "Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana" en 1791.

² El 8 de marzo de 1910 en la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas celebrada en Copenhague, Dinamarca, Clara Zetkin propuso instaurar esa fecha para conmemorar el Día Internacional de la Mujer en reconocimiento a la lucha de las mujeres por la igualdad de derechos.



Trabajo

distintos gobiernos; 1 en representación de los empleadores y otras 8 de los trabajadores.

Por su parte, la escena latinoamericana de la primera mitad del siglo XX estuvo acompañada de la primera ola feminista la cual se centró en la búsqueda por garantizar los derechos civiles y políticos para las mujeres. Dichas reivindicaciones contribuyeron a alcanzar los derechos de propiedad y el sufragio femeninos. Como hechos representativos de este periodo se destaca en Colombia, que en 1920 Betsabé Espinal, lidera la primera huelga sindicalista reclamando un trato de igualdad con respecto a los hombres trabajadores. En 1932 bajo el gobierno del presidente Enrique Olaya Herrera, se emitió la Ley 28 que otorgó el manejo a la mujer de sus propios bienes. En 1945 el Congreso de la República reforma la Constitución, reconociéndole a la mujer los derechos del ciudadano, sin embargo, no se le permitió participar del escenario político. En 1954, Gustavo Rojas Pinilla, decidió promover la reforma constitucional para conceder el derecho al voto femenino.

La segunda ola feminista internacional, dio como resultado la **Convención de la ONU de 1979 sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, la cual fue ratificada por Colombia por la Ley 51 de 1981, donde se dispone la obligación de todos los Estados de consagrar en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de igualdad del hombre y la mujer, así como tomar las medidas legislativas, y de protección jurídica que prohíban toda discriminación contra la mujer.

La CEDAW en su artículo 11 señala que los Estados deben velar por: e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. Se refiere específicamente a impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, resalta que los *Estados Partes* tomarán medidas adecuadas para:



Trabajo

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales

Además, este tratado insta a generar políticas en torno *al suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños*. Y este mismo pronunciamiento, quedó reflejado en el **Convenio C156 de la Organización Internacional del Trabajo**, el cual en su artículo 3 se refiere a la necesidad de que los lineamientos de política pública deben incidir frente al equilibrio entre el derecho al trabajo que tienen las personas con responsabilidades familiares y la protección de situaciones de discriminación que se pueden generar por esta condición, es decir, procurar entornos de trabajo seguros y saludables minimizando conflicto, rechazo, sobrecargas para las personas con responsabilidades familiares y profesionales. Cabe indicar que sobre esta línea de acción aún falta fortalecer las políticas de las entidades y organizaciones del sector público, puesto que es una demanda muy sentida de parte de las líderes sindicales y es vigente en los Puntos del Acuerdo Sindical de la Mesa de Género en el año 2023.

En 1994, La Organización de Estados Americanos lideró la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)**, la cual fue ratificada en Colombia con la Ley 248 de 1995, en su artículo 3 dispone que: *“toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencias (...)”*; y en el artículo 4, señala que *toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos, humanos, políticos, económicos, sociales y culturales, así como la protección de estos*. Por su parte, en el artículo 5 reconoce que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de sus derechos, razón por la cual las políticas de seguridad y salud en el trabajo están en la obligación de promocionar espacios de reconocimiento de las violencias



Trabajo

presentes en los entornos laborales y que afectan la salud de las mujeres, así como generar estrategias para su mitigación.

En la revisión de normatividad internacional, se destaca la **Plataforma de Acción de Beijing en el año de 1995 en Beijing, China**, donde se detallan aspectos importantes en torno a los derechos a la seguridad, salud y vida de las mujeres trabajadoras. De las 12 esferas de especial preocupación para la Plataforma de Acción, se destacan para efecto del presente documento los temas de (i) salud, (ii) violencia contra la mujer y (iii) economía. En estas tres esferas se abordan aspectos tales como:

- Fortalecer los programas de prevención que promueven la salud de la mujer donde se hace referencia al ámbito laboral
- Promover la investigación y difundir información sobre la salud de la mujer, estableciendo que se debe aumentar el apoyo financiero y de otra índole de todas las fuentes a las investigaciones preventivas, biomédicas, del comportamiento, epidemiológicas y de los servicios de la salud sobre cuestiones relativas a la salud de las mujeres y a las investigaciones sobre las causas sociales, económicas y políticas de los problemas de salud de las mujeres en el ámbito laboral y sus consecuencias

Otro de los objetivos establecidos en la Plataforma de Acción versa sobre la promoción de la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos: el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos. Entre las medidas señaladas para el cumplimiento de este objetivo, se encuentran aprobar y aplicar leyes contra la discriminación por motivos de sexo, en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y el ascenso, en la concesión de prestaciones laborales y de seguridad social y en las condiciones de trabajo; eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.

Más recientemente, en el año 2019, la Organización Internacional del Trabajo emitió dos pronunciamientos: **Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo adoptada por la conferencia en su centésimo octava reunión en Ginebra, y el Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (C190)**, exhortando a los gobiernos y al sector público como empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad, a promover políticas, planes, programas,



Trabajo

estrategias con un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante el logro efectivo de la igualdad de género en oportunidades y trato; la conciliación de la vida profesional y la vida privada, y el reconocimiento de la economía del cuidado.

En el Convenio C190 se indica que, con el fin de combatir la violencia y el acoso en el ámbito laboral, se deben entender y mitigar los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación, y el abuso de las relaciones de poder por razón de género. La Convención indica que se deben crear estrategias para reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica en el empleo y la productividad, así como la seguridad y salud.

En resumen, podemos ilustrar las normas internacionales en beneficio de los derechos de las mujeres de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia



Contexto Normativo Nacional

En la revisión de legislación nacional, no se logró identificar una regulación específica de riesgos laborales que incorpore el enfoque de género, sin embargo, en algunas de las leyes que buscan la protección de los derechos de las mujeres, se hace referencia a la responsabilidad del Ministerio del Trabajo y de las Administradoras de Riesgos Laborales en relación con la prevención y tratamiento de violencias basadas en género y el acoso sexual en el ámbito laboral (Ley 1257 de 2008, y Decretos reglamentarios 4463 y 4798 de 2011 y Ley 2365 de 2024).

Se identificó una referencia sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres en la **Ley 2117 de 2021**, la cual establece medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en los sectores económicos donde han tenido una baja participación: agropecuario, transporte, minas y energía, intermediación financiera, servicios públicos, construcción, ciencia, tecnología e innovación. Se resaltan dos aspectos de esta Ley, en *primer lugar*: la incorporación del enfoque diferencial y territorial, indicando que los programas de formación y capacitación del empleo y el teletrabajo para las mujeres deben tener en cuenta las condiciones específicas y diferenciales de cada región, en *segundo lugar*: enfatiza en mejorar las tasas de ocupación de la mujer en sectores altamente masculinizados, combatiendo las discriminaciones y estereotipos presentes en el mercado laboral.

La Constitución Política de Colombia establece en su artículo 13, el principio de igualdad: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”. No obstante, para la consecución de una igualdad material y efectiva entre nacionales, es necesario reconocer y tener en cuenta que hay discriminaciones negativas debido a la raza, la edad, el sexo o las preferencias sexuales que demandan acciones afirmativas para superarlas.



Trabajo

Aún persisten desafíos frente a la implementación de acciones afirmativas³ y avances en el acceso de las mujeres al mercado laboral, la equidad de género en la esfera del trabajo formal, y esfuerzos legislativos y ejecutivos para garantizar una vida libre de violencias para las mujeres y sectores LGBTIQ+. Es preciso que las entidades públicas colombianas incorporen el enfoque de género desde su ciclo de planeación, impactando en los presupuestos, fortaleciendo los grupos de género y estableciendo políticas de igualdad de género dirigidas a los beneficiarios/as, así mismo “mejorar los sistemas de información y gestión, así como hacer efectivo el hecho de que la igualdad de género es un compromiso estatal y no solo de una entidad del gobierno” (Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2015).

Tal como lo establece la Carta Política de 1991, Colombia es Estado social de derecho que contempla como principio fundamental el respeto por la dignidad humana y el trabajo, e incluye dentro de las garantías fundamentales el derecho a la vida, a la integridad y al trabajo en condiciones dignas y justas razón por la cual se debe seguir apostando a resolver “las carencias de condiciones de trabajo seguras, entre otros factores que hacen que las condiciones de vida, salud, trabajo y seguridad de las mujeres sean las menos favorables” (Revista Protección y Seguridad CCS, 2023).

La siguiente ilustración muestra las leyes más relevantes que se han expedido en Colombia, para el goce efectivo las y los trabajadores en el ámbito laboral, previniendo conductas de acoso laboral y sexual, entre otros.

³ Las acciones afirmativas o positivas están descritas en la jurisprudencia colombiana como toda medida, estrategia o acción que lleva a reducir o eliminar las situaciones y prácticas de discriminación a la población excluida debido a su género, raza, clase o pertenencia o que se encuentre en circunstancias de vulnerabilidad manifiesta. Tiene por fundamento el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia sobre la búsqueda de la igualdad real y efectiva para todas las personas.

LEYES NACIONALES

**Ley 1010
de 2006**

"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

**Ley 1257
de 2008.**

"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".

**Ley 1616
de 2013**

"Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones".

**Ley 2117
de 2021**

"Por medio del cual se adiciona la Ley 1429 de 2010, la Ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones".

**Ley 2294
de 2023**

"Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo Potencia Mundial de la Vida 2022- 2026".

**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"

Fuente: Elaboración propia

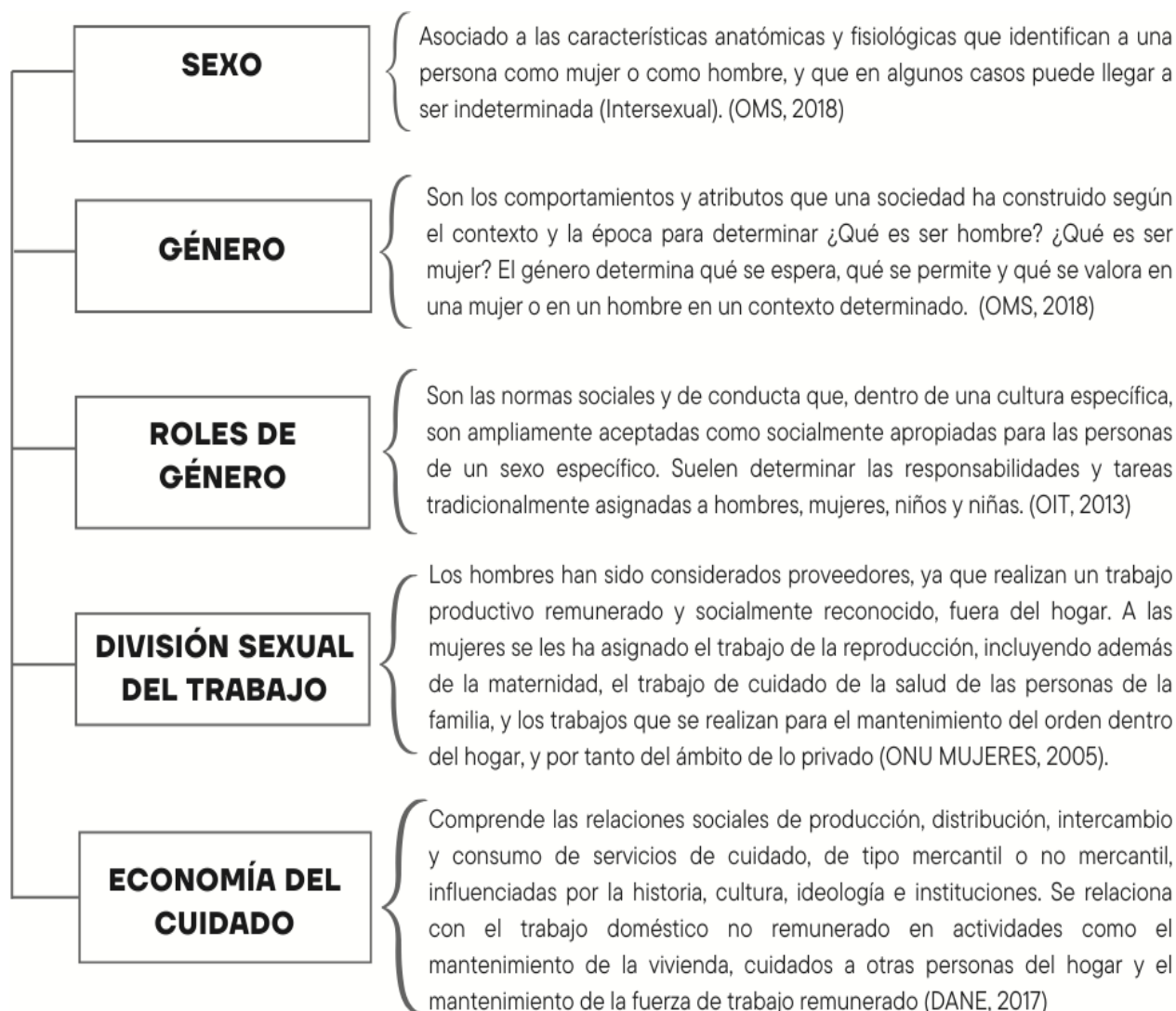
En consonancia con lo anterior, la Corte Constitucional señaló en la sentencia C- 115 de 2017, que se hace necesario tener en cuenta los siguientes criterios diferenciadores para identificar las discriminaciones negativas: las características particulares de las personas (sus rasgos permanentes); los patrones de valoración histórica y cultural que tienden a menospreciarlas, y prácticas que tienden a "subvalorar y a colocar en situaciones de desventaja a ciertas personas o grupos". En primer lugar, en el ejercicio de amparar los derechos, la Corte Constitucional ha definido la categoría de *sujetos de especial protección constitucional*, como "personas que pertenecen a un sector de la población que, por cuestiones que escapan a su control, se encuentran en circunstancias objetivas de marginalidad o debilidad manifiesta a la hora de satisfacer ciertos derechos fundamentales" (Corte Constitucional, 2017).

Las mujeres son sujetos de especial protección constitucional debido a que presentan una "(...) situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familiar, a la educación y al trabajo" (Corte Constitucional, 2008).

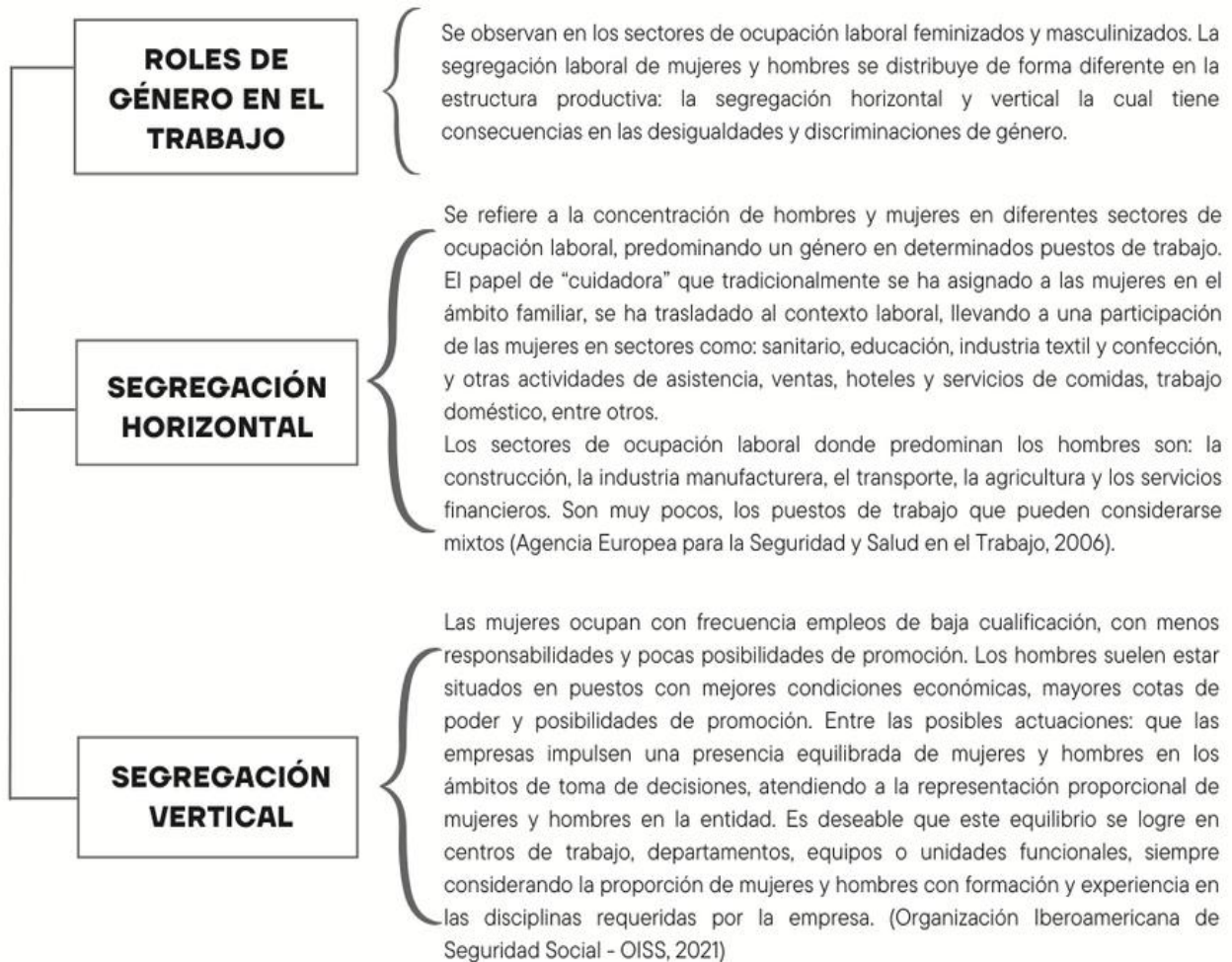


Consideraciones conceptuales

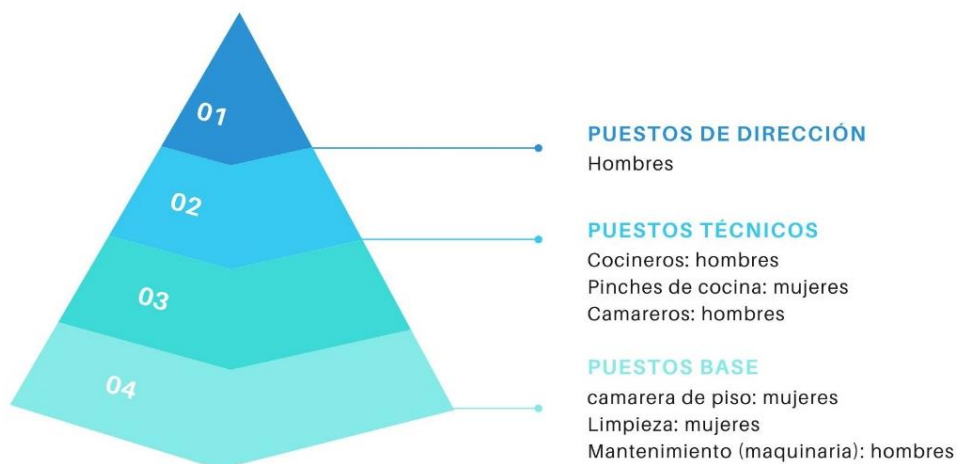
Conceptos orientadores para introducir el enfoque de género e interseccional en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:



Definiciones para comprender las discriminaciones de género de las mujeres trabajadoras:



SEGREGACIÓN LABORAL



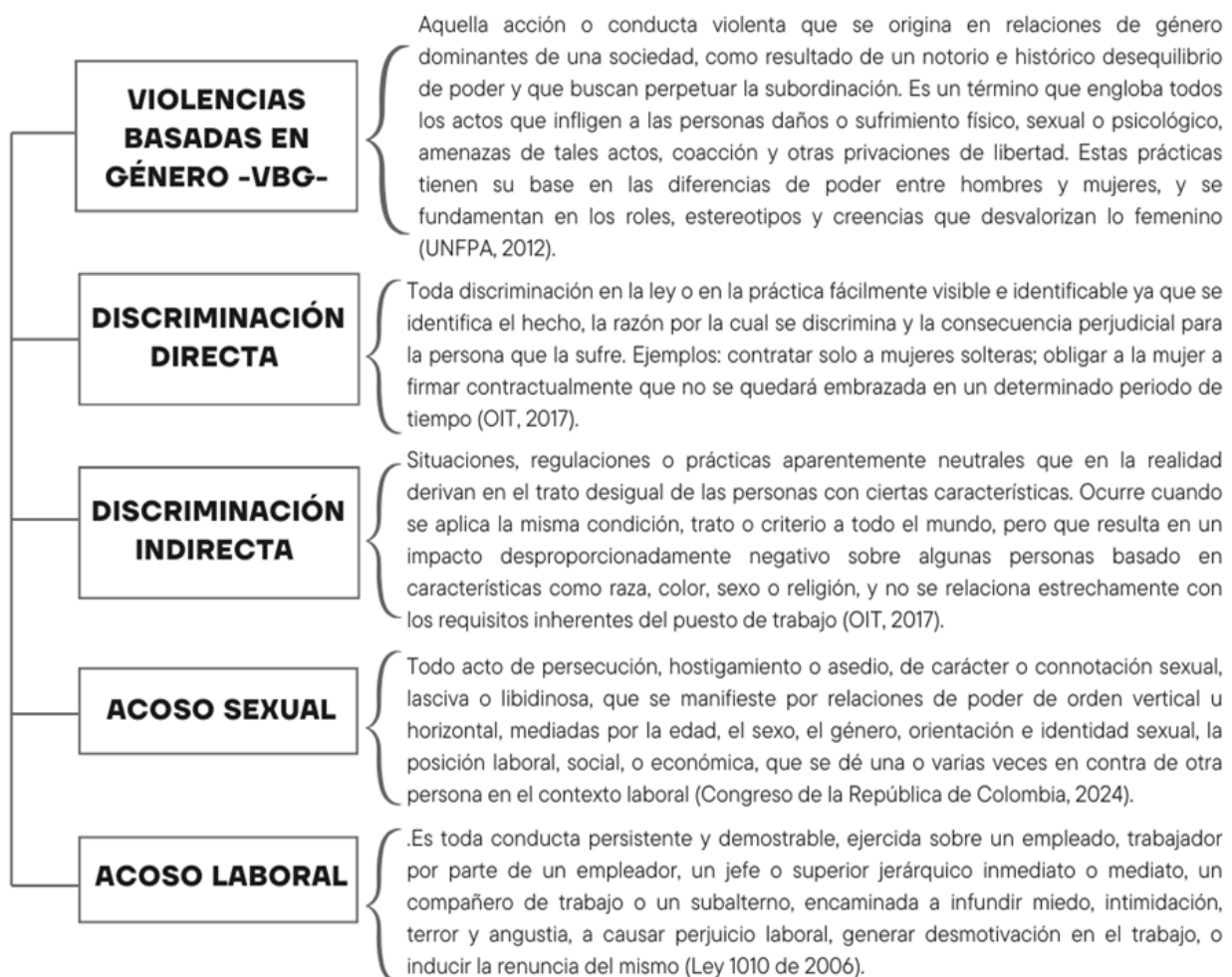
Fuente: Elaboración propia

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL



Fuente: Centro de Investigación en Política Pública, IMCO

Conceptos que permiten el análisis de las violencias y discriminaciones de género:





Trabajo



Enfoques

Enfoque de derechos: Se trata de la forma de abordar, comprender e identificar los derechos a los cuales una población específica tiene acceso. Esto implica conocer las necesidades particulares de dicho grupo poblacional y, en consecuencia, reconocer tanto sus derechos individuales como colectivos. De esta manera, se satisfacen sus necesidades y se generan condiciones propicias para el restablecimiento de los derechos vulnerados. (MINISTERIO DEL INTERIOR, USAID – OIM, CONSULTORA WALDISTRUDIS HURTADO MINOTTA.)

Enfoque de género: Tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vividas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación. (ONU Mujeres, 2017).

Enfoque diferencial: Permite analizar, actuar, valorar y garantizar los derechos de poblaciones discriminadas por razón de edad, género, etnia, discapacidad, entre otras, tomando en cuenta sus características diferenciales desde una perspectiva de equidad y diversidad (Departamento Nacional de Planeación, 2016). Se trata de una herramienta metodológica para la formulación de políticas públicas y la promoción de los derechos humanos. El enfoque diferencial analiza la realidad social desde diversas dimensiones, tales como las relaciones de poder que generan desigualdades, la restricción de derechos para ciertos grupos poblacionales y la participación activa de las personas en la construcción de consensos.

Enfoque interseccional: La interseccionalidad es una perspectiva que considera las características que pueden dar lugar a vivencias específicas y explicar las brechas existentes. Este enfoque permite reconocer la coexistencia de dos o más características diferenciales en las personas, las cuales pueden estar influenciadas por situaciones de opresión o privilegio. Entre estos aspectos se incluyen el género, la discapacidad, la etapa del ciclo vital, la pertenencia étnica y campesina, así como el lugar de nacimiento, entre otros. Estas características son dinámicas y varían según el contexto histórico, social y cultural, lo que puede intensificar las cargas de



Trabajo

desigualdad y resultar en experiencias sustancialmente diferentes entre los individuos. ((DANE, 2020)).



Principios

Igualdad: Es la plena titularidad de los derechos económicos, sociales y culturales como horizonte normativo y práctico para todas las personas (sin distinción de sexo, raza, etnia, edad, religión, origen, situación socioeconómica u otra condición) (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016).

Desigualdad: La desigualdad enmarca a un sujeto de derechos que no puede gozar plenamente de todos los derechos humanos, siendo expuesto a prácticas de discriminación, a limitación de expresión, viéndose sometido a condiciones sociales, culturales y económicas en desventaja, teniendo como consecuencia, condiciones de vida inferiores a la de los demás grupos poblacionales. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016).

Equidad: La equidad es un medio para promover la igualdad entre mujeres y hombres, que trata a todos por igual, implica una distribución justa de los recursos, la atención de las necesidades concretas que tienen las mujeres en el camino hacia la igualdad y el goce pleno de los derechos universales. (Instituto Nacional de las Mujeres).

Universalidad: Cuando se habla del principio de universalidad hablamos de los mismos derechos humanos para todos los seres humanos, independientemente de sus particularidades. (Naciones Unidas, 2018)

No discriminación: Se reconocen todos los derechos de las personas sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018).

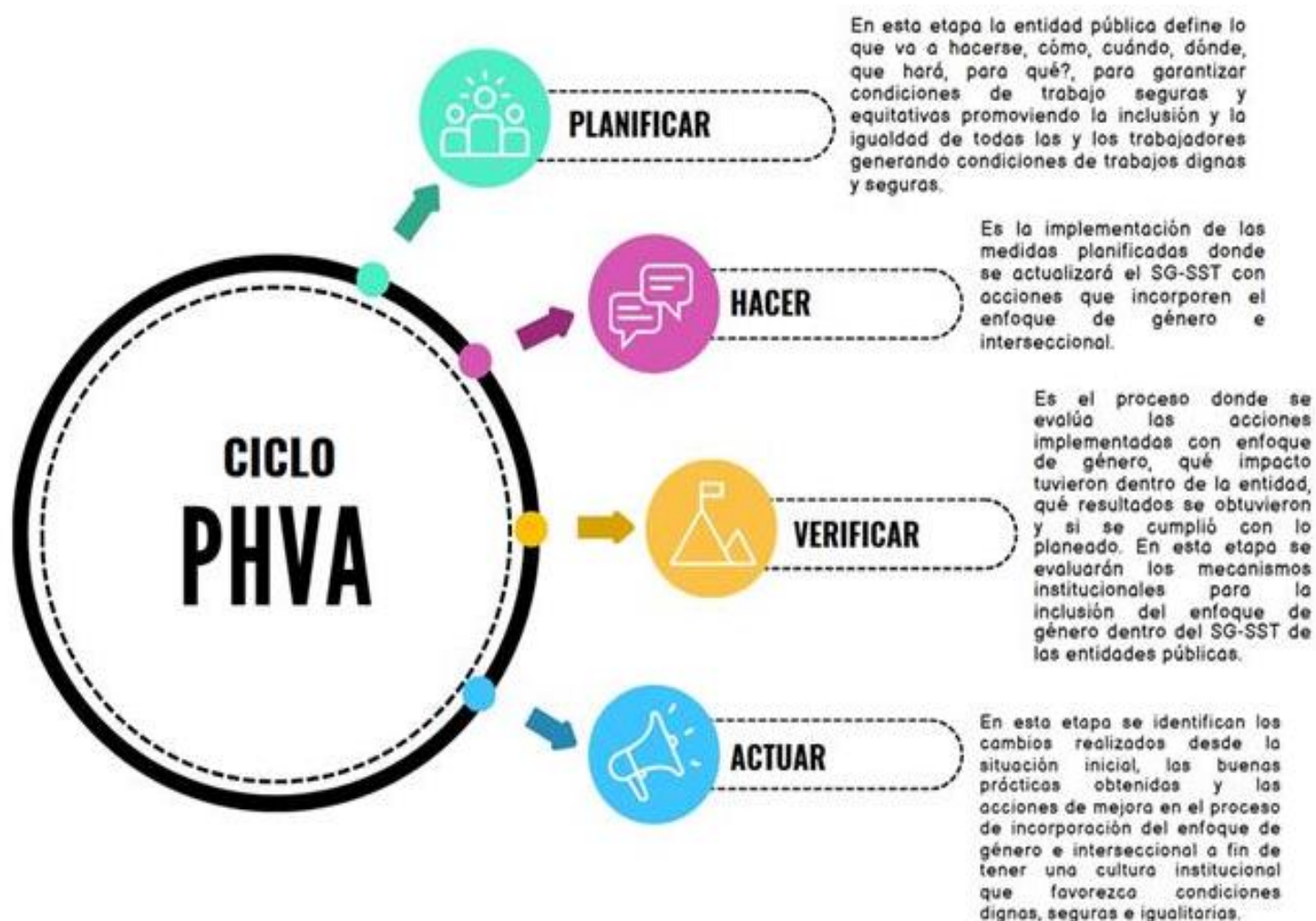
Empoderamiento: Es un proceso individual y colectivo, donde las mujeres y los hombres son libres sobre sus vidas, en tanto pueden decidir sobre su cuerpo y sus decisiones, dentro de la igualdad de género el empoderamiento de la mujer es clave. (Organización Panamericana de Salud).

CAPÍTULO II: ABORDAJE PRÁCTICO



◆ Mecanismos institucionales para la inclusión del enfoque de género en los SG-SST de las entidades públicas.

Para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque de género en las entidades públicas, se debe cumplir con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*, el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), en ese orden de ideas, podrá implementar como mínimo la siguiente metodología:



Fuente: Elaboración propia



Las entidades públicas podrán realizar una evaluación del estado del SG-SST, con el propósito de tener un diagnóstico del SG-SST, que identifique si tiene acciones implementadas con enfoque de género, que incorpore las diferencias en la exposición a los riesgos laborales según el género, la normatividad vigente sobre el enfoque diferencial e interseccional, la obtención de datos desagregados por género de enfermedades y accidentes de trabajo, el cumplimiento del programa de capacitación anual, entre otros.

Dentro de la evaluación del SG-SST es importante como mínimo tener en cuenta:

☐ **Inventario de recursos:** Inventariar los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos con los que la entidad cuenta, cada uno de estos con los perfiles sociodemográficos de las trabajadoras y los trabajadores, con enfoques diferenciales, que permitan identificar situaciones de vulnerabilidad y protección, este mismo permitirá tener un panorama de cargos para asignarlos teniendo en cuenta el enfoque de género. Es importante incorporar una revisión de datos desagregados por género en accidentes y enfermedades.

☐ **Actualizar el organigrama de la entidad:** La entidad empleadora actualizara el organigrama donde se encuentran descritos las áreas, perfiles y cargos, incluyendo los diferentes enfoques diferenciales e interseccionales y detectando posibles brechas frente a la contratación de personal. A partir de dicha revisión se debe favorecer la igualdad y la equidad, con el fin de brindar acceso a las mujeres y los hombres con igualdad de recursos; de esta manera contribuir a disminuir la segregación vertical y/o horizontal.

☐ **Actualizar la matriz legal:** La entidad empleadora podrá elaborar y/o actualizar la Matriz Legal, que incluya toda la normativa vigente en riesgos laborales y que favorezcan los derechos del género desde el enfoque interseccional.



Trabajo

2

Actualizar la matriz de identificación de peligros, evaluación, valoración y control de riesgos aplicando el enfoque de género

Para determinar puestos de trabajo más inclusivos, en función de las características personales, sociales y biológicas de las trabajadoras y los trabajadores, la entidad empleadora puede actualizar la matriz de identificación de peligros, evaluación, valoración y control de los riesgos aplicando el enfoque de género. Para esto es importante como mínimo tener en cuenta:

☐ **Gestión de peligros y riesgos:** Se debe aplicar lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, ARTÍCULO 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. y ARTÍCULO 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

En esta etapa se deben hacer visibles las diferencias entre hombres y mujeres, se debe realizar la valoración objetiva de las exigencias del cargo y la capacidad del género para el desarrollo de una tarea, identificando la exposición a los riesgos laborales y las consecuencias que se puedan generar, para determinar puestos de trabajo adecuados para el sexo y género, en función de sus características personales, físicas, fisiológicas, anatómicas, biológicas, antropométricas y sociales.

Es importante dentro de la identificación de riesgos incluir e identificar los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación, estigmatización y el abuso de las relaciones de poder por razón de género. Las condiciones extralaborales que para el caso de muchas trabajadoras implican labores de cuidado que generan una carga adicional de trabajo que puede tener efectos sobre salud física y mental. También se debe analizar el impacto diferencial en torno a las jornadas laborales nocturnas y determinar los riesgos para prevenir enfermedades.



Trabajo

Para determinar cómo realizar la identificación de peligros y riesgos con enfoque de género se puede considerar lo siguiente:



Fuente: Elaboración propia

☐ **Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos:** Tener en cuenta el enfoque de género para el diseño de puestos de trabajo, la modalidad de trabajo, los elementos de protección personal, programas y procesos formativos, evitando siempre los estereotipos de género y desarrollando acciones de prevención de los factores extralaborales que permitan un equilibrio de la vida laboral y personal, en el marco de lo establecido en el ARTÍCULO 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control, del Decreto 1072 de 2015.

☐ **Organización del trabajo:** La entidad fomentará un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los y las trabajadoras, teniendo como base, las responsabilidades familiares, cuidado de infantes y/o personas dependientes y adultos mayores, así como las tareas domésticas. Favorecer la interacción de la esfera laboral, personal, familiar y social de las trabajadoras y los trabajadores de la entidad, mediante estrategias como la organización de tareas, jornadas flexibles de trabajo, salas amigas de la lactancia materna, etc.

☐ **Eliminación de violencias basadas en género:** La entidad deberá generar medidas de prevención para todo tipo de violencias basadas en género existentes, como la violencia psicológica, patrimonial, económica, sexual, laboral, institucional o cualquier otro tipo de formas que puedan llegar a dañar la integridad y la dignidad, como referencia esta la Ley 1257 de 2008, la cual se ilustra a continuación como referencia.



Fuente: Elaboración propia

3

Política y objetivos de SST con enfoque de género

La política y los objetivos en seguridad y salud en el trabajo que tenga la entidad se actualizara, incluyendo un enfoque de género, que prevenga prácticas de discriminación y/o estigmatización, acoso y violencias basadas en género. Esta nueva política y objetivos garantizarán el reconocimiento de la diferencia, la diversidad y eliminación de todo tipo de violencias basadas en género, incluidas prácticas de prevención en riesgos laborales donde se incorpore la atención a las diferencias y desigualdades.

4

Diseñar un Programa de Promoción y Prevención basado en el enfoque de género

La entidad empleadora propenderá por el diseño de un programa de promoción y prevención basado en el enfoque de género dentro del SG-SST, donde se identifique la transversalización del enfoque de género dentro de la organización, para eliminar



Trabajo

todas las prácticas de discriminación, estigmatización, acoso y violencias basadas en género. Este programa podrá permitir observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad, con un enfoque de justicia, equidad, universalidad y no discriminación, que impulse a generar acciones de empoderamiento por parte de sus trabajadoras y trabajadores, la cual debe ser transversal en las etapas de diseño, implementación y evaluación del programa.

El programa que se diseñe podrá contener como mínimo:

☐ **Herramientas de identificación de violencias basadas en género:**

Implementar herramientas que permitan la identificación y categorización de violencias basadas en género, para la prevención y promoción de acciones de discriminación laboral que permitan la desnaturalización de las violencias en los contextos laborales.

☐ **Eliminar barreras:** Diseñar e implementar procesos que fomenten la eliminación de situaciones que impiden gozar de los derechos a la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras y los trabajadores, que permitan desarrollar las capacidades y talentos para realizar la actividad laboral, incentivando la equidad e igualdad.

☐ **Erradicar la discriminación y estigmatización basada en género:** Realizar acciones de sensibilización y fortalecimiento de capacidades en temas relacionados con el enfoque diferencial e interseccional para eliminar los prejuicio y conductas que provoque prácticas de discriminación y estigmatización en los puestos de trabajo.

☐ **Maximizar el talento humano:** Potenciar las capacidades laborales fomentando el empoderamiento, resaltando el liderazgo femenino, eliminación de estereotipos de género y garantizando la participación y libertad de expresión de las trabajadoras y los trabajadores a través de actividades laborales, sociales, pedagógicas, académicas, entre otras.



Trabajo

☐ **Promover la dignidad humana y la cohesión social:** Generar espacios dignos, inclusivos y de cuidado para que las trabajadoras y los trabajadores puedan desarrollar su actividad laboral eliminando cualquier tipo de violencias basadas en género.

☐ **Diseñar e implementar un protocolo de atención de violencias basadas en género:** El *Protocolo de atención* a las y los trabajadores brindará una guía en caso de presentarse una agresión y/o algún tipo de violencia basada en género, en los ámbitos: físico, psicológico, sexual, simbólico, patrimonial, económico por su condición de género. Este documento brindará las herramientas para hacer seguimiento y evaluación al comportamiento de las manifestaciones de discriminación y violencias basadas en género. Este se debe armonizar con la Directiva Presidencial 001 de 2023 *“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.”*.

☐ **Roles y responsabilidades:** La entidad empleadora deberá contar con roles y responsabilidades al interior de la organización que garanticen la ejecución del *Programa de promoción y prevención basado en el enfoque de género*, no necesariamente implica la creación de nuevos cargos, pero se debe contar con profesionales capacitados en el enfoque diferencial de género e interseccional.

5

**Diseñar un programa de
capacitación, formación y
entrenamiento en enfoque de
género**

La entidad empleadora actualizará su programa de capacitación, formación y entrenamiento del SG-SST realizando la inclusión del enfoque de género: que garantice la participación, sensibilización e inclusión de todas las trabajadoras y los trabajadores de los diferentes niveles funcionales incluyendo los cargos directivos,



Trabajo

los comités de convivencia, los integrantes del COPASST, que mantenga las condiciones laborales en igualdad, equidad, dignidad, libre de violencias y/o discriminación.

6

Diseñar un canal de comunicación interna dentro de la entidad pública

La entidad empleadora debe contar con un canal exclusivo de atención y procedimiento que permita identificar prácticas de discriminación, estigmatización y/o violencias de género, para mantener las condiciones de igualdad y equidad dentro de la organización y así eliminar prácticas nocivas, incluido el lenguaje sexista y generar prevención de abusos y violencias basadas en género, protegiendo siempre la confidencialidad, integridad y dignidad de las trabajadoras y los trabajadores. El empleador será el responsable de establecer este canal y el personal con los roles definidos en el ítem 4 de este documento de atender este tipo de procedimientos.

7

Seguimiento y Plan de Mejora al SG-SST con enfoque de género

Diseñar indicadores que permitan evaluar la eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas que permitan hacer un seguimiento de todas las dimensiones de género, protegiendo siempre a las trabajadoras y los trabajadores de prácticas de discriminación y estigmatización laboral y violencias basadas en género.

Estos indicadores serán medidos dentro del SG-SST de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, del Decreto 1072 de 2015: *“numeral 2.4 2.4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; (...)”*.



Trabajo



Acciones Preventivas y Correctivas

La entidad empleadora deberá integrar los resultados del programa de promoción y prevención basado en el enfoque de género en los resultados del SG-SST, para implementar la mejora continua y promover lugares de trabajo más seguros y saludables para las trabajadoras y los trabajadores, generando lugares de trabajo libres de prácticas de discriminación laboral y violencias basadas en género.



Obligaciones

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

1. Promover los mecanismos institucionales para la inclusión del enfoque de género en las entidades públicas, de acuerdo con los lineamientos que brinda este documento.
2. Revisar y actualizar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con enfoque de género, que prevenga prácticas de discriminación y/o estigmatización, acoso y violencias basadas en género.
3. Fomentar la divulgación y participación de todas y todos los trabajadores en las actividades y/o los procedimientos de la organización con enfoque de género.
4. Fomentar un ambiente de trabajo libre de prácticas de discriminación y violencias basadas en género dentro de la entidad.
5. Brindar todo el apoyo y orientación requerido a las víctimas de acoso de violencias de género, activando el protocolo de atención de violencias basadas en género.
6. Activar, implementar y hacer seguimiento al Protocolo de atención de violencias basadas en género a las trabajadoras y los trabajadores en caso de presentarse una agresión y/o algún tipo de violencia en el contexto laboral, garantizando en todo momento la NO neutralidad y las cero tolerancias a estos actos adoptando medidas concretas para apoyar a las víctimas.



Trabajo

7. Mantener la confidencialidad de la información en los casos de violencias basadas en género y su derecho a no ser confrontado.
8. Transversalizar el enfoque de género en los lineamientos existentes para la prevención de riesgos laborales y en especial en la prevención e intervención de factores de riesgo psicosociales, utilizando además de la batería de instrumentos para evaluación de factores psicosociales, instrumentos para evaluación de la violencia y el acoso laboral donde se incluyan variables que permitan identificar el acoso sexual y todo tipo de daños contra el género en el ámbito laboral.

OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

1. Garantizar su autocuidado y el cuidado de sus compañeras y compañeros, que puedan verse afectadas por prácticas de discriminación, acoso y violencias basadas en género.
2. No realizar prácticas de discriminación y/o estigmatización, acoso y violencias basadas en género, abstenerse de usar lenguaje sexista.
3. Asistir a las capacitaciones, formaciones, entrenamientos, sensibilizaciones relacionadas con la transversalización del enfoque de género e interseccional y/o demás que la entidad empleadora organice.
4. Informar y/o denunciar a la entidad empleadora de cualquier conducta, acto y/o práctica que se genere dentro de la organización de discriminación, acoso y violencias basadas en género.

OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES

1. Realizar actividades de prevención, asesoría y asistencia técnica basados en enfoque de género dentro del SG-SST, establecidas en el artículo 11 de la Ley 1562 de 2011.
2. Fomentar que sus empresas afiliadas del sector público implementen la inclusión del enfoque de género en el SG-SST.
3. Apoyar la divulgación de la ***Guía para la inclusión del Enfoque de Género en el SG-SST para el Sector Público*** dentro de sus empresas afiliadas del sector público.



Trabajo



Reflexiones finales: acciones afirmativas para la garantía de derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo de las y los trabajadores del sector público.

Los tratados internacionales, la normatividad nacional y los pronunciamientos de la Corte Constitucional, descritos al inicio de la presente guía, instan a las entidades públicas a desarrollar políticas y prácticas de prevención en riesgos laborales, que atiendan las diferencias, desigualdades y discriminaciones históricas de mujeres y población LGBTIQ+. Es fundamental dismantelar los estereotipos de género que perpetúan la noción del trabajo masculino como norma y que concentran la protección en la "función procreadora de la mujer". Esta perspectiva contribuye a la invisibilidad del trabajo femenino y de los riesgos asociados, los cuales han sido históricamente subestimados o ignorados, afectando así la seguridad y la salud de las trabajadoras (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2023).



Fuente: Premium Vector | Busy mother with baby

Los estereotipos de género son creencias que definen las actividades consideradas apropiadas para hombres y mujeres. Estas ideas se manifiestan a través de comportamientos, funciones y roles sociales, comúnmente conocidos como roles femeninos y masculinos. Se transmiten mediante nociones sobre lo que se espera que sean y hagan hombres y mujeres. Estos estereotipos son perjudiciales, ya que condicionan los proyectos de vida de ambos géneros, limitando su capacidad para



Trabajo

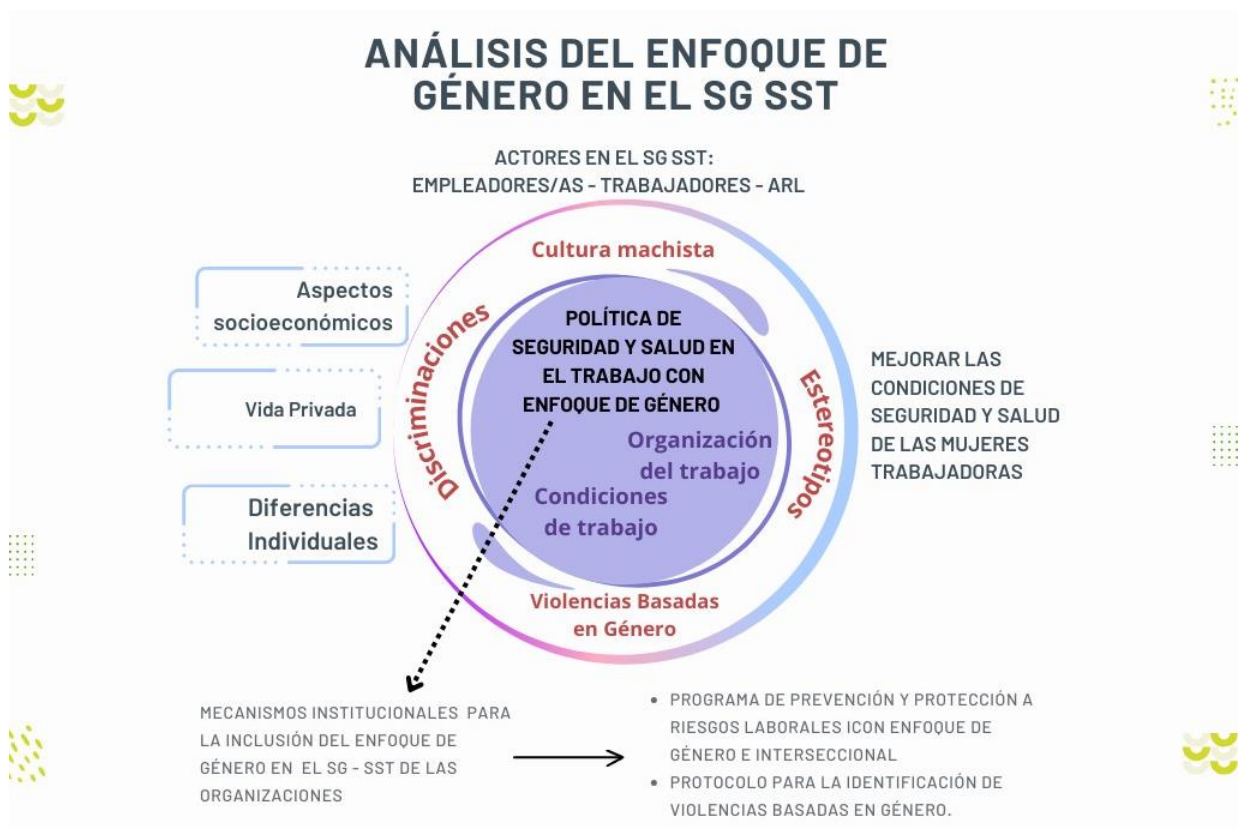
tomar decisiones, desarrollar actividades laborales, construir una carrera profesional y ejercer sus derechos sexuales y reproductivos, entre otros aspectos.

Una creencia que se manifiesta en diversas políticas, planes y programas gubernamentales se basa en la noción de que "las mujeres constituyen la mano de obra secundaria y que sus ingresos son considerados complementarios dentro de los hogares. Se asume que las mujeres siempre pueden recurrir a los activos y los ingresos de los hombres, ya sean compañeros, esposos, padres o hermanos. En resumen, se percibe que las mujeres son, en cierta medida, dependientes de un hombre, lo que lleva a pensar que sus necesidades pueden ser atendidas sin la necesidad de una autonomía económica" (OIT-PNUD, 2019).

Los procesos de intervención de la política pública de seguridad y salud en el trabajo no deben incurrir en discriminación por razones de género; así mismo, encaminar acciones para que el SG- SST brinde estrategias para la promoción de la igualdad de oportunidades, enfatizando en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres trabajadoras y población LBGTIQ+, reconociéndolas como sujetos del derecho a la vida, integridad, salud física y mental y al trabajo digno.

La Unión Europea destaca que un enfoque de seguridad y salud en el trabajo que sea neutral desde la perspectiva de género puede resultar en la desatención de las diferencias y necesidades específicas de hombres y mujeres. La neutralidad en las políticas de seguridad y salud laboral puede pasar por alto aspectos cruciales para garantizar los derechos de todos los trabajadores, tales como la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados, las condiciones de discapacidad, y las orientaciones sexuales e identidades de género no heteronormativas, así como la pertenencia a comunidades étnicas, entre otros factores. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006).

En el esquema se muestra las diferentes dimensiones que impiden el goce efectivo de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, así como la necesidad de impulsar la gestión de políticas que incidan en mejores condiciones de seguridad y salud para el género, en especial las mujeres trabajadoras.



- Fuente: Elaboración propia

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:

- 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.
- 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.
- 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.



Trabajo

- 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 mujeres en la toma de decisiones vinculadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Las mujeres con menos años de escolaridad enfrentan barreras para acceder a empleos mejor remunerados, lo que restringe su autonomía económica
- 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.
- 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+.
- 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.

Finalmente, otro aspecto presente en los conceptos sobre el enfoque de género es la urgencia por instaurar entornos de trabajo seguros, saludables y libres de violencias contra las mujeres para procurar la efectiva materialización del derecho a la igualdad. Tal como lo indica la Convención de Belém do Pará la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de todos sus derechos.

A continuación, se presenta un resumen del análisis anterior, donde se expone las problemáticas relacionadas con la integración de la perspectiva de género en la política de seguridad y salud en el trabajo. Esta situación obstaculiza el ejercicio efectivo del derecho a la salud, la integridad, el trabajo digno y una vida libre de violencias para las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa. El objetivo es implementar acciones que propicien mejoras en este ámbito.



Trabajo

LA SITUACIÓN QUE SURGE DEL CONTEXTO SOCIAL Y LABORAL.	CONSECUENCIA	ACCIÓN AFIRMATIVA
Alta exposición a factores de riesgo psicosociales en sectores de protección social, salud, educación, los cuales son sectores altamente feminizados.	Problemas de salud mental asociados al estrés laboral.	Promover el seguimiento periódico e intervención de los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral, utilizando los protocolos para la atención del riesgo psicosocial con enfoque de género principalmente en sectores feminizados.
Falta de acceso a información y rutas de exigibilidad de derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Las mujeres y la población LGTBIQ+ no cuentan con información de sus derechos ni cómo exigirlos.	Ampliar los espacios de capacitación desde un enfoque de derechos. Promoción de la igualdad de derechos, oportunidades y trato para todas las trabajadoras y los trabajadores.
Persistencia de estereotipos protegiendo a las mujeres exclusivamente como prestadoras de cuidado desde su rol reproductivo.	Efectos discriminatorios sobre sus oportunidades laborales.	Promoción de la igualdad de derechos, oportunidades y trato para todas las trabajadoras y los trabajadores. Estrategias y políticas internas en las entidades que armonicen la vida familiar y laboral de las mujeres.
No se tienen en cuenta los perfiles antropométricos de mujeres y hombres y su relación con la exposición a los riesgos laborales, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud.	Presencia de peligros ergonómicos y reproductivos (salud reproductiva relacionada con embarazo, lactancia, menstruación y menopausia) que presentan las mujeres.	Promover investigaciones que permitan analizar los riesgos diferenciados para hombres y mujeres en las diferentes actividades laborales. Diseñar instrumentos y herramientas que se



Trabajo

LA SITUACIÓN QUE SURGE DEL CONTEXTO SOCIAL Y LABORAL.	CONSECUENCIA	ACCIÓN AFIRMATIVA
		ajusten ergo nómicamente a los tallajes femeninos. Adecuación y dotación de Elementos de Protección Personal (EPP) funcionales y adaptados a la constitución de las mujeres, ya que la función de protección del equipo y la ropa puede verse disminuida puesto que los EPP suelen estar diseñados para hombres de estatura media.
Ausencia de acciones de prevención, atención y protección contra la violencia sexual, física y psicológica, por ejemplo, la exposición al acoso sexual y a la discriminación en función del género.	Las acciones, normativas, lineamientos se presentan como neutrales al género y no tienen en cuenta las violencias basadas en género en los lugares de trabajo.	Ajustes normativos y Promoción de la igualdad de derechos, oportunidades y trato para todas las trabajadoras y los trabajadores.
Promover el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal para todas las trabajadoras y los trabajadores.	El exceso de horas de trabajo, los elementos «no estándar» en los horarios de trabajo y la falta de control del trabajador o de flexibilidad en la jornada laboral pueden contribuir a aumentar el desequilibrio entre la vida laboral y otros aspectos de la vida. Varios estudios han señalado que esta doble carga de trabajo puede tener graves consecuencias para la salud y la seguridad, y las mujeres están más	Estrategias y políticas internas en las entidades que armonicen la vida familiar y laboral de las mujeres.



Trabajo

LA SITUACIÓN QUE SURGE DEL CONTEXTO SOCIAL Y LABORAL.	CONSECUENCIA	ACCIÓN AFIRMATIVA
	expuestas a esta situación.	
Segregación laboral por sectores económicos, en Colombia existe una alta incidencia de la presencia femenina en sectores como: el sector salud, sector hostelería, sector comercial, sectores de cuidado y actividades económicas como el trabajo doméstico, floricultura, artesanal, entre otros.	Estos sectores tienden a ser precarios, con pocas garantías laborales, poca o nula prevención de riesgos laborales entre otras. En los casos en los que existe prevención de riesgos se hace desde estándares generales que no tienen en cuenta la perspectiva de género o la estimación apropiada del riesgo psicosocial.	Desarrollar estrategias que promuevan e incentiven a las empresas de estos sectores a realizar diagnósticos de riesgos laborales que permitan una adecuada prevención de riesgos laborales para las mujeres y población LGTBIQ+ en los sectores y actividades más feminizadas de la economía.
Transporte público más inseguro para las mujeres.	Los peligros que sufren las mujeres en el transporte público que afecta la salud integral y el bienestar de las y los servidores públicos.	Flexibilidad en los horarios teniendo en cuenta los contextos de los lugares de trabajo y la exposición a riesgos públicos.
La asistencia técnica que las ARL brindan a las entidades públicas es insuficiente cuando se trata de situaciones que requieren un abordaje en materia de equidad de género y diferencial.	En la actualidad la mayoría de ARL aún no han incorporado en sus políticas y acciones la perspectiva diferencial y de género. Así como aún no atienden a algunas responsabilidades y obligaciones que se incluyen en la Ley 1257 de 2008 y el Decreto 4463 de 2011 donde se establece que: Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos	Acompañar y asesorar a las ARL en la definición y estructuración de políticas, acciones, protocolos y procedimientos para avanzar en la implementación de la Ley 1257 y el Decreto 4463, para que la asistencia técnica a las empresas pueda incluir el enfoque diferencial y de género.



Trabajo

LA SITUACIÓN QUE SURGE DEL CONTEXTO SOCIAL Y LABORAL.	CONSECUENCIA	ACCIÓN AFIRMATIVA
	adecuados y efectivos para: 1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres. 2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Decreto 4463: Literal o: Diseño de un protocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral que incluya la asesoría jurídica, psicológica, la estimación del daño y el procedimiento para la remisión tanto a las Inspecciones del Trabajo como a la Fiscalía General de la Nación, anexando los soportes pertinentes que puedan ser considerados como acervo probatorio.	



BIBLIOGRAFÍA

- OIT- PNUD. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. Uruguay: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR).
- Revista Protección y Seguridad CCS. (Noviembre- diciembre de 2023). Obtenido de <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/SST-con-enfoque-de-genero-PS-412.pdf>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2006). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo*. Bélgica: Comunidades Europeas.
- Álvarez Bermúdez, P. K. (2022). <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/83540/53076119.2023.pdf?sequence=2>. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional de Colombia: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/83540/53076119.2023.pdf?sequence=2>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (s.f.). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.hchr.org.co/publicaciones/declaracion-universal-de-derechos-humanos/>
- Asamblea General de las Naciones Unidas, ONU. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. Nueva York, Estados Unidos.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). La matriz de la desigualdad social en América Latina. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c52907b3-a3dc-4866-8f4c-c19491c2b83a/content>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (07 de 2018). El derecho a la no discriminación. (ISBN: 978-607-729-183-1), *Segunda edición*. México. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/21-Discriminacion-DH.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (2024). *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."*.
- Corte Constitucional. (2008). *Sentencia T-088 "DERECHO A LA SALUD DE MUJER EMBARAZADA"*.
- Corte Constitucional. (2017). *Sentencia C115 "LEY DE FORMALIZACION Y GENERACION DE EMPLEO"*.
- DANE. (2020). *Guía para la Inclusión del Enfoque Diferencial e Interseccional*. Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación. (2022). *Política Nacional de Cuidado (versión borrador)*. Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación. (2016). *LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DEDERECHOS Y LA ATENCIÓN DIFERENCIAL A GRUPOS ÉTNICOS ENLA GESTIÓN DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES*. Colombia.



Trabajo

Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Lineamientos%20Enfoque%20Diferencial%20C3%89TNICO%20VPublicable%20FINAL%20260216.pdf>

- Función Pública. (21 de 10 de 2024). Obtenido de <https://www1.funcionpublica.gov.co/-/gobierno-nacional-y-organizaciones-sindicales-logran-acuerdo-nacional-historico>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). Glosario para la Igualdad. Gobierno de México. Obtenido de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/equidad>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2023). *Póster Técnico: Planes de igualdad como oportunidad para integrar la perspectiva de género en PRL - Año 2023*. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/material-divulgativo-y-audiovisual/poster-tecnico/planes-igualdad-como-oportunidad-para-integrar-la-perspectiva-de-genero-en-prl-ano-2023>
- Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones". (04 de 12 de 2008). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>
- Ley 1562 de 2012 "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.". (11 de 07 de 2012). Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
- Ministerio de relaciones exteriores de Colombia. (2015). *Examen Nacional Cumplimiento de la Plataforma de Acción de Beijing*. Bogotá.
- MINISTERIO DEL INTERIOR, USAID – OIM,CONSULTORA WALDISTRUDIS HURTADO MINOTTA. (s.f.). LINEAMIENTOS TÉCNICOS PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUES, MINISTERIO DEL INTERIOR, USAID . Bogotá, D.C, Colombia.
- Naciones Unidas . (2018). Universalidad, diversidad cultural y derechos culturales. Obtenido de <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n18/237/68/pdf/n1823768.pdf>
- Naciones Unidas. . (s.f.). Objetivos de Desarrollo Sostenible. . Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>
- OIT. (2000). *Acoso Laboral hacia las mujeres*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf.
- OIT. (s.f.). *Empoderamiento de las mujeres: 90 años de la OIT en acción*. La igualdad de género en el corazón del trabajo decente.
- Onu Mujeres. (2017). <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/06/Guide%202%20-%20MIDEPLAN-compressed.pdf>. Obtenido de Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación.



Trabajo

- Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS. (01 de 12 de 2021). Integración del enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-11-Generov4.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). La perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo. *Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/media/455171/download>
- Organización Internacional del Trabajo. (9 de 9 de 2013). ¿Qué son los roles de género? Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-son-roles-g%C3%A9nero>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). La salud sexual y su relación con la salud reproductiva: un enfoque operativo [Sexual health and its linkages to reproductive health: an operational approach]. *Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO*. Ginebra. Obtenido de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/274656/9789243512884-spa.pdf>
- Organización Panamericana de Salud. (s.f.). Igualdad de género en salud. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/igualdad-genero-salud#:~:text=La%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20significa,las%20mujeres%20y%20los%20hombres>.
- Paula Daniela Castañeda Cifuentes y otras. (2023). *Acoso Laboral con énfasis en el enfoque de género*. <https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/ed5e9018-779c-4cfe-880b-7fe706242d94/content>.
- Romero, J. M. (2020). *El Trabajo desde la Perspectiva de Género*. Montevideo: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652020000202106.
- SURA ARL. (2018). *Manejo del Riesgo Público*. https://www.arlsura.com/files/2018/Riesgo_Publico_Definitivo.pdf.
- SURA ARL. (s.f.). *Manejo del Riesgo Público*. https://www.arlsura.com/files/2018/Riesgo_Publico_Definitivo.pdf.
- Universidad de los Andes Colombia. (21 de 09 de 2023). Equidad de género: más allá de la igualdad, un camino hacia la transformación. Obtenido de <https://programas.uniandes.edu.co/blog/equidad-de-genero>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024). Informe sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios en el estado colombiano". Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública. Obtenido de <https://www1.funcionpublica.gov.co/do>
- freepik. (s.f.). Madre ocupada con bebé. Recuperado el 2025, de https://www.freepik.com/premium-vector/busy-mother-with-baby_37620512.htm



Trabajo



Ministerio del Trabajo
Dirección de Riesgos Laborales
Mesa Sectorial de Género del Acuerdo Sindical 2023