



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# LA VIOLENCIA LABORAL EN COLOMBIA EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Entre la naturalización y las  
limitaciones legislativas

2022



FESMINISMOS

LA VIOLENCIA LABORAL EN COLOMBIA EN EL MARCO DEL CONVENIO  
190 DE LA OIT

Entre la naturalización y las limitaciones legislativas

ISBN: 978-956-6138-22-8

**Líderes de investigación:**

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

**Coordinación general:**

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

**Análisis cuantitativo:**

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissonne.

**Análisis cualitativo:**

Marisol Andrés.

**Elaboración de informes:**

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

**Edición:**

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne y Carolina Villanueva.

**Edición de estilo:** Guillermo Riveros Álvarez

**Diseño:** María Elvira Espinosa Marinovich

**Diagramación:** Alejandro Délano Águila

**Coordinación de comunicaciones:** Estefanía Avella Bermúdez

**Colaboraciones:**

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, Alejandra Trujillo (FES Colombia).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



FESMINISMOS

# ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	8
3. MARCO CONCEPTUAL	9
3.1 Tipos de violencia	9
4. MARCO LEGISLATIVO	10
5. SITUACIÓN LABORAL	14
5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Colombia	14
5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas	15
6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	17
6.1 Violencias experimentadas	17
6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral	23
6.3 Reacción frente a la situación de violencia	24
6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral	25
6.5 Experiencias de violencia doméstica y reacción de las instituciones empleadoras	26
7. PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	28
8. CONCLUSIONES	30
9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT	32
REFERENCIAS	35
ANEXO A	38
ANEXO B	39



- » La violencia laboral afecta al 76% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a las mujeres. La violencia económica, la psicológica y la simbólica son las más frecuentes.
- » La situación laboral se caracteriza por elevados niveles de informalidad y una de las tasas de sindicalización más bajas de la región.
- » El marco legislativo cuenta con una definición de acoso laboral que menciona la necesidad de repetición de la violencia para ser considerada acoso y, a su vez, requiere de la presentación de pruebas.



## RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada tiene como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Colombia e identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, núm. 190 de la OIT (2019).

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país, considerados estratégicos, una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as y entrevistas en profundidad a referentes de distintos sectores (público, sindical).

En este sentido, a partir de la investigación realizada se observa que el marco legislativo de Colombia cuenta con una definición de acoso laboral que, en algunos puntos, se acerca a la propuesta por el Convenio 190 y, en otros, se aleja, ya que plantea la necesidad de que la situación se produzca de manera repetida y a su vez requiere de la presentación de pruebas. Además, si bien cuenta con enfoque de género, este es binario ya que concibe solo a las mujeres como comunidad vulnerable y no contempla a la población LGBTIQ+. A su vez, tanto el alcance como el ámbito de aplicación son limitados.

En cuanto a la situación laboral, se caracteriza por elevados niveles de informalidad y una baja tasa de sindicalización, que expone a los/as trabajadores/as a una situación de extrema vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral. En este sentido, también es importante tener en cuenta las consecuencias de la reforma tributaria propuesta por el presidente Iván Duque que, si bien buscaba dar respuesta al aumento de la pobreza, fue percibida por la clase media como un perjuicio económico y una iniciativa de mayor precarización laboral. Por ello, derivó en protestas diarias y represión policial.

Respecto a la incidencia de la violencia laboral, se ha observado que afecta a un gran porcentaje de las personas encuestadas (76%) y, en mayor medida, a las mujeres. Además, ha sido identificada como un problema relevante por las y los referentes de los dos sectores entrevistados (sindical y público). En este sentido, la violencia económica, la psicológica y la simbólica fueron mencionadas como las más frecuentes, aunque también se han recibido testimonios de situaciones de violencia sexual, que afecta mayoritariamente a las mujeres.

Entre quienes ejercen la violencia, se destacan los hombres integrantes de la misma organización, en su mayoría superiores, ya sean jefes directos o líderes, aunque también se producen situaciones de violencia entre compañeros/as. En menor medida, también las mujeres jefas ejercen violencia sobre otras mujeres. Estas situaciones suelen

producirse en el lugar de trabajo. Sumado a ello, es importante destacar que ocurren en su mayoría en el desarrollo de sus tareas (en el día a día) y no, por lo general, en los momentos de contratación, despidos o renuncias.

En cuanto a las reacciones, es importante mencionar que, en general, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral no suelen recurrir a sus líderes o a los sindicatos sino a compañeros/as de trabajo y amigos/as fuera de la institución. Esto puede deberse a que, en muchos casos, los/as líderes son quienes ejercen la violencia, así como también a los bajos niveles de sindicalización en el país. Así mismo, la mayoría de las personas que han reaccionado a este tipo de situaciones perciben que sus acciones no han tenido impacto o que su impacto fue negativo. Por otro lado, entre quienes padecen violencia doméstica, la gran mayoría no denuncia la situación a su organización empleadora.

Por añadidura, vale mencionar que se observa una situación dispar respecto al nivel de conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia. Si bien, más de la mitad señala conocerlos, son muchos más los hombres quienes los conocen que las mujeres. Dicha tendencia se repite al preguntar puntualmente por las herramientas para prevenir y erradicar la violencia en sus espacios de trabajo. En este caso, la más identificada por hombres y mujeres es la existencia de una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y la violencia laboral. No obstante, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos. Además, si bien existe un procedimiento para tratar casos de acoso sexual laboral impulsado por la Dirección del Trabajo, a nivel general no se registra que las personas entrevistadas lo conozcan.

En cuanto a los desafíos para la ratificación e implementación del Convenio, se advierte falta de voluntad política debido al vínculo existente entre el sector público y privado, entendiéndose que este último se opone al Convenio. También se mencionan las dificultades para lograr un acuerdo tripartito (principalmente, relacionadas con las resistencias del sector privado), el enfoque que presenta el Convenio 190 respecto de la violencia doméstica y el ámbito de aplicación, que incluye situaciones que puedan ocurrir "por fuera de los espacios de trabajo". Por último, cabe destacar que, si bien el sector sindical concuerda en la importancia de ratificar el Convenio, tanto el sector público como el sector privado entrevistado señalan que primero deberían focalizarse en la implementación efectiva de muchas otras legislaciones y convenios ratificados.

Ante la situación observada se propone una serie de recomendaciones para una correcta implementación del Convenio 190, disponibles en la Sección 9.



## 1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio sobre la violencia y el acoso, núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitido en 2019, que marca un hito histórico, dado que es la primera vez que los países han alcanzado un acuerdo sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito –que incluye al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales–, con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes. Además, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

Por añadidura, sumado al hecho de que propone la noción de que ‘trabajo digno’ o ‘trabajo decente’ es un derecho humano, se declara por primera vez que este debe producirse en un entorno libre de violencia. En contraposición con la anterior noción del ‘deber de no dañar’, este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

A su vez, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral, ya sea por razones de género, como las mujeres, así como otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, reconociendo que una persona o grupo puede estar atravesado por más de una categoría social que limita sus posibilidades de desarrollo.<sup>1</sup> En particular, en la Recomendación 206 se incluye a las personas de otras identidades (colectivo LGBTIQ+).

El Convenio también define a la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas y busca proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este. Del mismo modo, incluye el impacto que la violencia doméstica ejerce en el mundo del trabajo e insta a las organizaciones empleadoras a desarrollar acciones y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otro punto clave de este Convenio es la propuesta de utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, con base en la temprana identificación y rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones. Esto propone un abordaje que incluye diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral, la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido abordaje. Por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al ‘trabajo digno’ se cumpla.

En el caso de Colombia, el Convenio 190 aún no fue ratificado. Como información adicional, en la votación final

por su adopción en Ginebra (2019), tanto el gobierno como el sector sindical se manifestaron a favor, mientras que el sector empresarial se abstuvo (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019).

Cabe mencionar que si se ratifica el Convenio el país deberá adecuar su legislación sobre violencia laboral a los nuevos parámetros, y enviar informes de seguimiento del estado de situación de su implementación. En cuanto a las organizaciones empleadoras, tendrán la obligación de realizar evaluaciones y diagnósticos institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional; la necesidad de desarrollar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencias (principalmente, la elaboración e implementación de un protocolo) y de capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, así como también sobre las medidas existentes, para que todas las personas las conozcan.

En este marco, y en un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, **esta investigación se propone**, por un lado, **conocer cuál es la situación de la violencia laboral** en Colombia y, por el otro, **identificar oportunidades de incidencia para lograr una implementación efectiva del Convenio.**<sup>2</sup>

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se explican las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado, luego se analiza el marco legislativo existente en el país, en función de los principios del Convenio 190, el contexto sociopolítico y laboral en que se insertan las relaciones laborales, la incidencia de la violencia laboral en Colombia y las percepciones relacionadas con el proceso de ratificación e implementación. Finalmente, se presentan las conclusiones que retoman los ejes centrales de la investigación y los principales desafíos para la implementación del Convenio y se proponen una serie de recomendaciones, según la información relevada.

<sup>1</sup> La interseccionalidad resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su sexo/género, sino también según otras razones (raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc.).

<sup>2</sup> Este documento forma parte de un proyecto regional en que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación y/o implementación del Convenio 190 de la OIT.

## 2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el presente análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas. A su vez, se ha desarrollado un **relevamiento legislativo** comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país considerados estratégicos. El análisis busca dar a conocer cuál es el punto de partida legal de Colombia y qué modificaciones deberían realizarse para adecuarse a las exigencias del Convenio.

Con relación a la metodología cualitativa, se han desarrollado cinco **entrevistas en profundidad** para identificar el nivel de conocimiento de referentes/as del sector sindical y público sobre la problemática, así como también sus percepciones respecto de la violencia laboral en el país y los desafíos para la implementación del Convenio 190.

### Entre los perfiles entrevistados se encuentran:

- **SINDICAL (4):** referentes/as de trabajadores/as del Sindicato del Petróleo, la Confederación de trabajadores de Colombia, la Central Unitaria de Trabajadores y la Conferencia de Trabajadores de Colombia;
- **PÚBLICO (1):** autoridad de derechos fundamentales del Ministerio del Trabajo.

Es importante mencionar que desde el sector privado no respondieron a las solicitudes de entrevistas para la investigación.

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha implementado una **encuesta online**, basada en una pauta elaborada previamente por GROW: Género y Trabajo en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fundación AVON.<sup>3</sup> Dicha encuesta presenta un **diseño descriptivo-exploratorio** cuyo objetivo es conocer la situación del país respecto de la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Es necesario tener en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones. Por ello, al momento de consultar sobre si han experimentado o no violencia laboral esto se realiza de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica, y la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha buscado obtener los valores generales de violencia (totales vividos) y, en el segundo, los niveles de incidencia de los tipos de violencia.

La encuesta fue respondida por un **total de 833 personas**: 575 se autoperceben mujeres, 253 hombres y cinco como personas de otras identidades residentes en Colombia. En este caso, se considera que las dos personas que prefieren no señalar su género se encuentran dentro del grupo de otras identidades. A su vez, es importante destacar que no

todas las personas de otras identidades han respondido todas las preguntas de la encuesta, por lo que se hará referencia a aquellas que hayan respondido cada pregunta puntual.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Del mismo modo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas (véase la caracterización de la muestra en el Anexo A).

Respecto a su **difusión**, estuvo abierta desde el 14 de junio hasta el 6 de septiembre de 2021 y disponible a través de los siguientes canales:

- » *envío por correo a la base de contactos de la oficina de FES Colombia;*
- » *envíos individuales y a grupos de Whatsapp;*
- » *publicaciones en redes sociales (Instagram y Facebook); y*
- » *publicidad en Facebook enfocada a hombres que residen en el país.*



<sup>3</sup> Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, mediante la plataforma Bumeran, que permita visibilizar el impacto diferencial de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTQI+. Sus resultados fueron publicados para Argentina en abril de 2021 (Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo y ELA, 2021).



### 3. MARCO CONCEPTUAL

En el presente informe, al referirnos a **violencia laboral** se utiliza la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT (2019):

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

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral.

En primer lugar, ubica en un rol protagónico a la subjetividad de la persona que la padece, relegando a un plano secundario a la intencionalidad de quien ejerce violencia.

En segundo lugar, engloba a todas las situaciones, sin necesidad de la repetición<sup>4</sup> o de que se haya generado un daño. Adicionalmente, al hablar de un 'conjunto' o, en la traducción literal del inglés, 'rango', introduce el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación de quien experimenta violencia laboral, ya que para ello es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones. Este punto es fundamental para evitar que los comportamientos violentos se legitimen o naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión contempla la violencia por razones de género y reconoce la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos. En particular, al hablar de un **enfoque de género binario** permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los hombres, son quienes más expuestas se encuentran a este tipo de situaciones. No obstante, un enfoque de género diverso extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+, que también sufren violencia desproporcionadamente respecto de las mujeres y, más aún, de los hombres.

Por último, un **enfoque interseccional** permite analizar cómo se profundizan las desigualdades cuando en las personas y/o distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales (raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc.), que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

El Convenio clarifica el **ámbito de aplicación** de esta definición a los siguientes espacios relacionados con el mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el trayecto desde

y hacia el trabajo, eventos organizados por la institución, los lugares de descanso, los viajes organizados por la institución. Además, incluye las entrevistas y procesos de selección, contratación, despido y renuncia de personal.

Respecto a **quienes alcanza** esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, determina que se incluya a todo el personal, cualquiera sea su situación contractual: las personas en formación, es decir pasantes y aprendices, trabajadores/as despedidos/as, postulantes a búsquedas, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, propone el desafío de incluir a las personas en situación de informalidad.

#### 3.1. Tipos de violencia

En cuanto a **tipos de violencia**, tal como introduce la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes, ya que una situación puede involucrar varios tipos de manera simultánea. Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

**VIOLENCIA FÍSICA:** toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico a las personas que trabajan en la organización.

**VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** la que causa daño emocional y disminución de la autoestima y puede incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

**VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL:** la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo, incluyendo también la inequidad salarial.

**VIOLENCIA SIMBÓLICA:** la que a través de patrones estereotipados reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

**VIOLENCIA SEXUAL:** toda conducta o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en una situación de **hostigamiento** y/o **acoso laboral**.

En este contexto, es importante destacar que, si bien en el presente trabajo se abordará **la violencia en el ámbito laboral**, estos tipos de violencia pueden desarrollarse en diferentes ámbitos (público, privado, en el hogar, en los medios, en la vía pública, entre otros).

<sup>4</sup> Es importante mencionar que este ha sido un punto central de debate al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.

## 4. MARCO LEGISLATIVO

Tal como se ha indicado en la introducción, Colombia aún no ha ratificado el Convenio 190 de la OIT. En este contexto, es importante destacar que, aunque, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye a las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio – desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional –, se destaca que el país cuenta con una serie de leyes, políticas y medidas que se encuentran en consonancia con el Convenio y que dialogan con sus objetivos.

Sobre la **definición de violencia laboral**, la legislación colombiana, en la Ley 1010, prohíbe el ‘acoso laboral’, entendido como:

*toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Congreso de la República de Colombia, 2006, art. 2).*

El principal punto de discrepancia entre dicha definición y el Convenio es el hecho de que no contempla situaciones que ocurren una única vez, necesita pruebas (las cuales, en opinión del sector sindical, son muy difíciles de demostrar), y menciona el acoso sexual, pero sin tipificarlo. También incluye distintas modalidades de acoso laboral, tales como la discriminación laboral, persecución, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

En este sentido, también dentro de la Ley 1010 (2006), se cuenta con una definición comprensiva de **maltrato laboral**, entendiéndolo como una modalidad del acoso laboral, que cumple con la definición de violencia laboral propuesta por el Convenio 190. Se entiende el maltrato laboral como:

*todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2006, Ley 1010, art. 2.1).*

En cuanto a las **consideraciones de género**, diferentes leyes abordan y sancionan toda forma de violencia hacia las mujeres, aunque no incluyen a otras identidades. Se identifica en la legislación colombiana, en términos generales, un enfoque de género binario. Sin embargo, respecto a leyes que protejan y otorguen derechos a la población LGBTIQ+, el país cuenta únicamente con el Decreto 762 (Ministerio del Interior, 2018), que adiciona un capítulo al Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la política pública que garantice el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que forman parte de los sectores sociales LGBTIQ+ y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Además, en el país, a través de la Sentencia SU214/16 (Corte Constitucional de Colombia, 2016) se asume que la Constitución Política no excluye la posibilidad de contraer matrimonio entre personas

del mismo sexo.

Por otra parte, sobre **otras comunidades vulnerables**, el Código Sustantivo del Trabajo (1951) colombiano considera a “todos los trabajadores” como iguales ante la ley, bajo las mismas protecciones y garantías, sin distinción de las labores que realice cada trabajador/a. Además, existe una ley de igualdad salarial entre el hombre y la mujer. La Ley 1010 (Congreso de la República de Colombia, 2006), por su parte, incluye la discriminación laboral<sup>5</sup> como modalidad de acoso.

Respecto al **trabajo informal**, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, si bien se cuenta con legislación enfocada en la seguridad social, aún no existen leyes que regulen y protejan de forma explícita a quienes desempeñan trabajos en situación de informalidad.

En cuanto al **grado de conocimiento de la legislación**, que aborda la violencia y el acoso laboral en el país, teniendo en cuenta las respuestas de la encuesta, la mayoría de las personas que respondieron (67%) refiere tener conocimiento de la legislación sobre violencia laboral, con una diferencia a favor de los hombres (76% vs. 64% de las mujeres). En particular, las leyes sobre las cuales existe un mayor grado de conocimiento son la Ley 1010 (Congreso de la República de Colombia, 2006) y el Código Sustantivo del Trabajo (1951). Cabe destacar que muchas respuestas destacan la dificultad para que estas se cumplan en la práctica.

Con relación a las **políticas de prevención y sanción**, el marco legislativo dispone procedimientos de denuncia, sanciones, programas de prevención, vías de reparación y controles de aplicación en torno a la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral para las mujeres. Además, existen programas de sensibilización y formación sobre prevención y atención para casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra las mujeres. En este sentido, sería importante que también existieran programas que abordaran la problemática de la violencia y el acoso en el trabajo y alcanzaran a toda la fuerza laboral, a fin de garantizar el objetivo de erradicar la violencia laboral que comprende el Convenio 190.

En la Tabla 1 se presenta un **análisis comparativo** entre el Convenio 190 de la OIT, las legislaciones colombianas y una selección de convenios internacionales ratificados por el país sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos que aborda el Convenio (para profundizar sobre la temática, véase el Anexo B).

La Tabla 1 incluye una **semaforización** con el objetivo de ilustrar el estado de situación relativo del país en cada eje de análisis (**rojo**, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; **naranja**, cuando existe algún antecedente pero no es ley, pudiendo ser un proyecto de ley o documento o guía; **amarillo**, en el caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; **verde**, cuando existen leyes/decretos inclusivos; en la definición de violencia de género se presentará con este color a aquellas que solo incluyan a mujeres; y **azul**, cuando, además, las leyes/decretos contemplan perspectiva de género binaria o LGBTIQ+, incluyen sector informal y/o el impacto de violencia doméstica en el ámbito laboral).

<sup>5</sup> La Ley 1010 (Congreso de la República de Colombia, 2006) define como discriminación laboral a “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral” (art. 2).

**Tabla 1** Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 de la OIT

Eje de análisis	Temática y artículos del Convenio 190	Estado de situación del marco legislativo colombiano
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	<p><b>Cuenta con:</b> Una ley que define el acoso laboral (Congreso de la República de Colombia, 2006, Ley 1010) y que, dentro de sus seis modalidades, identifica: el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral. La Ley 1010 señala que esta conducta debe ser persistente, demostrable y encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este; haciendo foco en la intencionalidad de la conducta.</p> <p><b>No cuenta con:</b> Legislación que establezca tipologías, ni la existencia de un rango de comportamientos de diferente nivel de gravedad que se puedan dar de forma entrelazada y que puedan causar un daño o que sea susceptible de causarlo. Es necesario reconocer que las situaciones que suceden una sola vez, que no son intencionales, también constituyen violencia laboral. Por otro lado, se debe revisar la obligación de comprobación en las personas que sufren la violencia, debido a la dificultad de comprobar los hechos. No se cuenta con una definición de acoso sexual dentro de la ley laboral general.</p>
	Definición de violencia de género (Introducción, art. 1)	<p><b>Cuenta con:</b> Ley de violencia contra las mujeres (Congreso de la República de Colombia, 2008, Ley 1257), que considera los daños (psicológico, sexual, económico) y reconoce que se pueden producir en las relaciones laborales. Esta especificidad da cuenta del reconocimiento de que esta violencia afecta en mayor medida a las mujeres. Es el Código Penal el que tipifica el acoso sexual (Código Orgánico Integral Penal; 2014), haciendo alusión al ámbito laboral.</p> <p><b>No cuenta con:</b> Si bien la legislación incluye que la violencia puede ocurrir tanto en el ámbito público como privado, reconociendo que la violencia económica puede producirse en el ámbito laboral, no desarrolla las diferentes modalidades ni qué tipos de violencia se pueden generar, lo cual deja a la libre interpretación de quienes lo analizan. Por otro lado, no se cuenta con ninguna legislación que abarque a otras identidades de género.</p>
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y art. 3)	<p><b>Cuenta con:</b> Un Código Sustantivo del Trabajo (1951), que abarca a "todos los trabajadores", incluyendo los trabajadores ocasionales, y una ley de acoso laboral que incluye al ámbito público y privado (Ley 1010; 2006).</p> <p><b>No cuenta con:</b> La legislación debería ampliarse para especificar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo puede ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo (por ejemplo, en momentos de descanso, traslados, trayectos, o comunicaciones del trabajo); así como en las diferentes situaciones contractuales (incluyendo las contrataciones por prestación de servicios), la economía informal (incluyendo personas sin contrato laboral), los trabajos voluntarios y los trabajos en zonas rurales.</p>
Principios	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	<p><b>Cuenta con:</b> Una ley y su decreto reglamentario que buscan, mediante un programa con enfoque de género, eliminar discriminaciones y violencias hacia las mujeres, así como lograr autonomía, empleo digno y acceso justo al sector laboral (Ley 1257 y su reglamentación, el Decreto 4463 de 2011).</p> <p><b>No cuenta con:</b> En la ley que define el acoso laboral no se menciona el enfoque integrado e inclusivo que deberían tener el tratamiento de los casos de violencia laboral.</p>
	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	<p><b>Cuenta con:</b> Un Código Sustantivo de Trabajo (1951), que garantiza los derechos de asociación y huelga. Sumado a ello, un Compromiso Nacional por la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (2021).</p> <p>Además, Colombia ratificó los convenios de la OIT sobre: libertad sindical (Convenio 87; 1948); y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio 98; 1949); sobre trabajo forzoso (Convenio 29; 1930) y su abolición (Convenio 105; 1957); sobre la edad mínima de trabajo, las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182; 1999), y sobre consultas tripartitas (Convenio 144; 1999).</p> <p><b>No cuenta con:</b> Legislación que aborde la abolición del trabajo forzoso.</p>
	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	<p><b>Cuenta con:</b> Un Código Sustantivo del Trabajo (1951), que desarrolla el derecho a la igualdad y a la no discriminación; una ley de acoso laboral (Ley 1010; 2006), que incluye la discriminación laboral dentro de su tipología. Una ley que garantiza la igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres (Congreso de la República de Colombia, 2011, Ley 1496). Una ley y decreto de igualdad y no discriminación a la mujer (Ley 1257; 2008), y su reglamentación en el Decreto 4463; 2011).</p> <p>Un decreto, el Decreto 762 (Ministerio del Interior, 2018), que garantiza a la comunidad LGBTI+ y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas el acceso y permanencia en espacios públicos a fin de superar la condición de confinamiento que históricamente han padecido. Y una sentencia (Corte Constitucional de Colombia, 2016, Sentencia SU214/16), que falla asumiendo que la Constitución Política no excluye la posibilidad de contraer matrimonio entre personas del mismo sexo.</p> <p>Colombia ratificó los siguientes convenios de la OIT: sobre igualdad de remuneración (Convenio 100; 1951), sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio 189; 2011), y sobre la discriminación (Convenio 111; 1958). También ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).</p> <p><b>No cuenta con:</b> Leyes que aborden la protección de los/as trabajadores/as del sector informal o sectores más expuestos a la violencia y el acoso, ni con medidas y políticas concretas de protección, inclusión y ampliación de derechos de comunidades vulnerables. No cuenta tampoco con legislación que considere a otras identidades de género además de las mujeres en lo que respecta a la protección frente a la discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral.</p>
Protección y prevención	Trabajadores de la economía informal; trabajos más expuestos a la violencia y el acoso; medidas de protección, políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados (Art 7, 8 y 9)	<p><b>Cuenta con:</b> Una ley de violencia contra las mujeres (Congreso de la República de Colombia, 2008, Ley 1257), que desarrolla medidas para eliminar la violencia, promoviendo el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres; lleva a cabo campañas para erradicar la discriminación y promueve la inclusión de las mujeres. Un decreto (Decreto 1072; 2015), que propone crear una Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales e implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de violencia en el ámbito laboral.</p> <p><b>No cuenta con:</b> Leyes de regulación o protección de los/as trabajadores/as del sector informal.</p>
Control de la aplicación y vías de recurso y reparación	Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones. (art. 10)	<p><b>Cuenta con:</b> Un decreto (Decreto 1784; 2019), que asigna asistencia y propone el diseño de políticas, planes, programas, proyectos y disposiciones necesarias destinadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento para las mujeres, así como velar por la coordinación, consistencia y coherencia de estas. También hay otro decreto (Decreto 4463; 2011), que se encarga de la inspección, vigilancia y control en cuanto a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras.</p> <p>A su vez, existe una legislación (Congreso de la República de Colombia, 2008, Ley 1257), que estipula los derechos de las personas que padecen violencia: recibir atención, orientación, información, asistencia médica, dar consentimiento informado, tener protección de identidad y protección de sus hijos/as y decidir si encontrarse con el agresor o no.</p> <p><b>No cuenta con:</b> Legislaciones con instrumentos de control, sanción, reparación y protección que aborden a todas las personas en el mundo laboral y no solo a las mujeres, sino también hombres y personas de otras identidades de género.</p>
	Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)	<p><b>No cuenta con:</b> Leyes que aborden los efectos de la violencia doméstica dentro de los espacios de trabajo.</p>
Orientación, formación y sensibilización	Políticas, campañas y herramientas (art. 11)	<p><b>Cuenta con:</b> Un decreto (Decreto 1072; 2015), que define un Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, que tiene por objetivo realizar campañas de difusión, sensibilización, divulgación, formación, capacitación e investigación. Legislación con medidas de sensibilización y prevención divididas en comunicacionales, educativas y laborales (Ley 1257; 2008); una línea de orientación para víctimas de violencia de género (Línea 155).</p> <p><b>No cuenta con:</b> Estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización de la violencia y que incluyan, a su vez, a otras identidades de género y no solo a las mujeres, y temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación y migración.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el relevamiento legislativo realizado.

## 5. SITUACIÓN LABORAL

### 5.1. Contexto sociopolítico y laboral de Colombia

Respecto al **contexto general del país**, se deben remarcar las protestas que tuvieron lugar durante el año 2021, conocidas como el 'Paro Nacional'. Estas manifestaciones multifactoriales se desencadenaron como una airada reacción ante el anuncio del proyecto de reforma tributaria propuesta por el gobierno de Iván Duque, recibiendo por parte de las fuerzas públicas una respuesta considerada como excesiva por los y las manifestantes y gran parte de la opinión pública (Dannemann, 2021). Dichas protestas se pueden entender como una reactivación de las que tuvieron lugar entre el 21 de noviembre de 2019 –conocido como #21N–, y febrero de 2020, que habían sido convocadas por el Comité Nacional de Paro (Palma Egea, 2019) conformado por sindicatos, centrales obreras, organizaciones sociales, estudiantiles y campesinas.

En particular, sobre la **situación del mercado laboral**, se observan **altos niveles de informalidad**, que se evidencian tanto en las entrevistas al sector sindical y público, como en los datos relevados a nivel nacional. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, en el trimestre de julio a septiembre de 2021 la informalidad laboral alcanzó un 48%<sup>6</sup> (DANE, 2021).

En palabras del referente del sector público entrevistado, dicha situación se debe a una "debilidad de la estructura productiva y formal que genera empleo": las pequeñas y medianas empresas son las principales empleadoras del trabajo flexible, así como también las grandes corporaciones, sobre todo en sus cadenas de distribución, siendo el mayor ejemplo el sector alimentario y la venta ambulante.

Sumado a ello, otro generador de informalidad mencionado es la falta de disciplina en la contribución impositiva. Por lo que, en palabras del representante público, se espera generar empleo formal con la ayuda gubernamental en la nómina de las pequeñas y medianas empresas. Aunque estas cifras no fueron sustentadas en datos oficiales, un artículo de investigación de la Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia (Gómez Vélez, 2014), revela la precariedad del trabajo asalariado en sectores como el alimentario y el comercial, pero especialmente en la industria manufacturera.

En cuanto al **nivel de sindicalización**, en Colombia se registra una **tasa muy baja**, considerada una de las más bajas de la región (Pardo, 2020). Según datos oficiales del censo sindical del año 2017 (Ministerio de Trabajo, 2018), el grado de sindicalización respecto de la población económicamente activa es de 5,8%, que aumenta al 6,4%, si se analiza con relación a la población ocupada. Por su lado, los/as representantes sindicales entrevistados/as indican que sus cifras son incluso más bajas, no superando

el 4% de sindicalización nacional, debido a las violencias recibidas, que incluso han llevado al asesinato de dirigentes.

En este sentido, la **violencia antisindical** parece encontrarse entre las mayores problemáticas de los ámbitos laborales, tanto por lo señalado en las entrevistas como por Fernando Posada, politólogo e investigador especializado en la temática (Pardo, 2020), e incluso en las encuestas realizadas, ya que entre las violencias mencionadas como más recurrentes se encuentran los comentarios inadecuados por participar en organizaciones gremiales (los testimonios al respecto pueden ser vistos en la sección 6.1).

En tanto los movimientos sindicales culpan a los agentes estatales y paramilitares de atacar al sindicalismo, atribuyéndoles lazos con la guerrilla insurgente, para sectores empresariales la baja sindicalización no se debe a la violencia sino a la proliferación de sindicatos. Para estos, el crecimiento de asociaciones sindicales no resultó en más sindicalistas; por el contrario, los sindicalistas que se encuentran en un sindicato crean otro para presentar un nuevo pliego de peticiones (Cesla y ANDI, 2019). El resultado es desconfianza e inseguridad, lo que debilita al movimiento sindical.

Lo cierto es que se han registrado asesinatos de líderes sindicales (que se suman a los asesinatos de líderes sociales, indígenas o humanitarios/as) llevados a cabo, en su mayoría, por grupos armados ilegales que buscan "desestimular formas de participación ciudadana civil que puedan organizarse alrededor de sus derechos democráticos" (Pardo, 2020) nuevamente en palabras de Fernando Posada, politólogo e investigador de los asesinatos de líderes, que se desempeña en la University College de Londres.

Respecto a la **representación de mujeres en los sindicatos**, entre las personas entrevistadas de dicho sector, se registra una baja participación o, al menos, menor a la participación masculina, lo que se condice con lo relevado en el censo sindical: mientras que la afiliación de ellos ronda el 64%, la de las mujeres alcanza el 36% restante (Ministerio de Trabajo, 2018). Por otro lado, según dicho censo, incluso en los casos donde el porcentaje de mujeres a nivel general es más cercano al 50%, la representación de ellas en los puestos jerárquicos no coincide, lo que constituye un claro ejemplo de 'techo de cristal', es decir, de cómo la participación de las mujeres disminuye mientras se asciende en la escalera jerárquica (GROW: Género y Trabajo, s. f.).

Según las entrevistas realizadas a sindicalistas, incluso en los sectores donde las mujeres cuentan con mayoría, los cargos jerárquicos pertenecen a hombres (no se encontraron datos oficiales al respecto). Para una representante del sector, aquello se debe a la sobrecarga de trabajo no remunerado que recae en las mujeres, aún internalizado en la sociedad e incluso en ellas. Esto se engloba bajo la metáfora de "escaleras rotas" (GROW: Género y Trabajo, s. f.), que hace referencia a cómo la carga desproporcionada de tareas de

<sup>6</sup> Dicho valor corresponde a la proporción de población ocupada informal a nivel total en 23 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia.

cuidado interrumpe y/o trunca el desarrollo profesional de las mujeres.

Al respecto, es clave destacar que la baja presencia de los sindicatos en la sociedad es otro factor de desprotección para quienes trabajan, ya que reduce aún más sus recursos para hacer frente a la violencia laboral. Así mismo, la baja representación de mujeres en sindicatos, y sobre todo en los puestos de toma de decisión, puede ser un factor más para que no se aborden estas problemáticas, ya que esta es una agenda generalmente abordada por ellas a partir de sus experiencias de lucha contra la violencia de género.

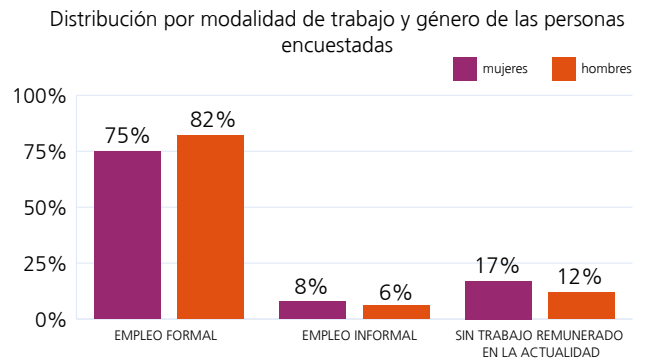
Por último, es clave destacar la situación actual de la **reforma tributaria** que llevó al Paro Nacional en Colombia. Entre las mayores críticas al primer plan, se encontraban los efectos negativos de los impuestos para la clase media y el aumento de precios en productos de primera calidad (Barría, 2021). La reforma respondía a la contracción económica de 6,8% del PIB en el año 2020, que derivó en la necesidad de aumentar los ingresos fiscales. Es por ello que el pasado septiembre (2021), se aprobó un nuevo programa de reforma que aumentó el impuesto a las empresas (aunque sin diferenciar entre pequeñas, medianas y grandes), contenía ayudas monetarias para los afectados por la pandemia, y matrículas universitarias gratuitas para jóvenes pobres y de clase media. Sin embargo, para sus detractores, no incluyó un impuesto a las grandes fortunas, persistiendo, además, exenciones tributarias a empresas multinacionales (Vassallo, 2021).

## 5.2. Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

Respecto a la muestra relevada en la encuesta online respondida por un total de **833 personas** (575 mujeres, 253 hombres y cinco personas de otras identidades), el 84% cuenta actualmente con un **trabajo remunerado**, ya sea formal o informal. Son levemente más los hombres empleados que las mujeres (88% vs. 83%). En particular, tal como se observa en el Gráfico 1, si bien son más los hombres que las mujeres con empleo formal (con una brecha de 7 puntos porcentuales), se registra un similar nivel de empleo informal. Esto último contrasta con las cifras oficiales nacionales presentadas en la sección anterior, donde el nivel de informalidad es superior.

Por su parte, de las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, dos cuentan con un empleo formal y la tercera persona, con uno informal.

Gráfico 1



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes

Por otro lado, tal como lo exhibe el Gráfico 1, del total de las **personas sin trabajo remunerado en la actualidad**, 12% son hombres y 17% mujeres, evidenciando que hay un mayor porcentaje de mujeres sin ingresos propios. En este universo, como se observa en la Tabla 2, la situación más frecuente es la búsqueda de otro empleo, sin mayores distinciones entre hombres y mujeres. La segunda más frecuente es haber sido despedido, con una leve mayor incidencia entre los hombres (21% vs. 16%, entre ellas).

Del mismo modo, son más las mujeres que los hombres quienes antes de la pandemia tenían trabajo, pero ahora no cuentan con uno (15% vs. 8%). Finalmente, cabe destacar que hombres y mujeres, en similar medida, señalan encontrarse realizando tareas de trabajo no remunerado, lo que resulta inusual en la región.

Tabla 2

Situación actual de personas sin trabajo remunerado por género<sup>7</sup>

	MUJERES	HOMBRES
Estoy buscando empleo	31%	32%
Fui despedido/a durante la pandemia o en otro momento	31%	29%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	14%	16%
No me encuentro en ninguna de estas situaciones	8%	13%
Estoy en formación	8%	8%
Soy voluntario/a	5%	2%
Estoy haciendo la práctica profesional	3%	0%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad.

<sup>7</sup> No hay respuestas de personas de otras identidades de género sin empleo remunerado.

En cuanto a la **categoría ocupacional**, la gran mayoría de las personas encuestadas tiene o ha tenido un empleo asalariado (84%), siendo más los hombres (90%) que las mujeres (81%). Este es también el caso de las tres personas de otras identidades de género que han respondido esta pregunta. En segundo lugar, se encuentran quienes trabajan por cuenta propia (13%), con mayor incidencia en las mujeres (15% vs. 8%).

Respecto al **sector económico**, tal como lo muestra la Tabla 3, la mitad corresponde al sector privado (49%), incluyendo a dos de las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta y, poco menos de la otra mitad, al sector público (45%), sumando a la tercera persona de otra identidad respondiente. También se registra una respuesta minoritaria de personas cuya actividad se desarrolla en la sociedad civil (6%).

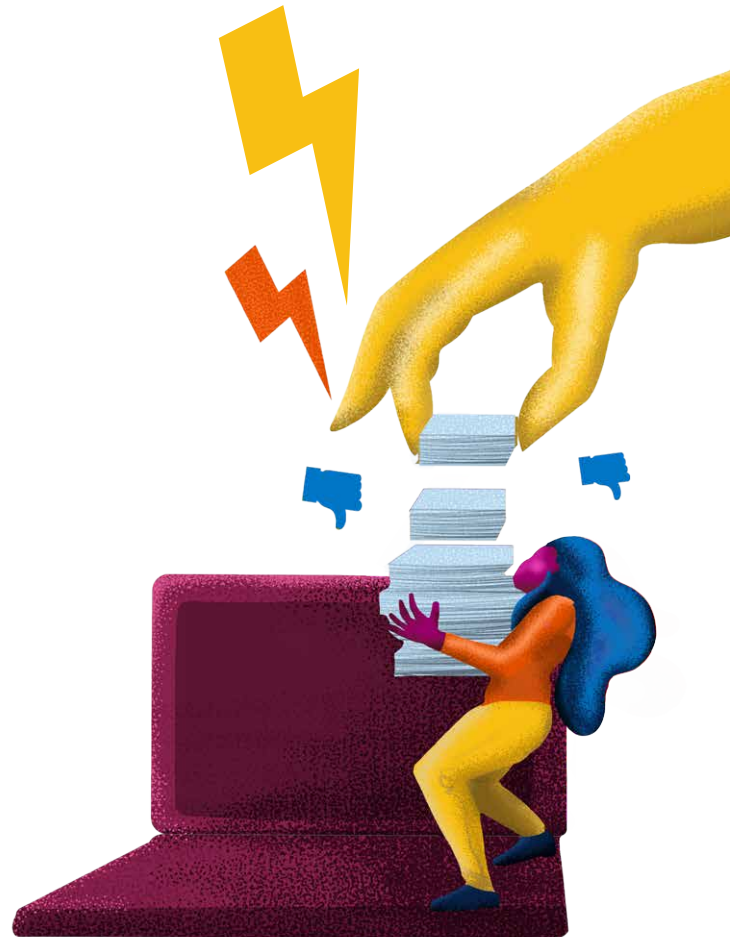
**Tabla 3**

Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	MUJERES	HOMBRES
Sector privado	47%	53%
Sector público	46%	43%
Sociedad civil	7%	4%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Finalmente, en cuanto a la **sindicalización** en la muestra relevada, solo el 38% de las mujeres se encuentra afiliado a este tipo de organizaciones gremiales. No es el caso de los hombres, donde la sindicalización llega al 63% (es decir, existe una brecha de 25 pp.). En el caso de las personas de otras identidades, ninguna de las tres que ha respondido esta pregunta cuenta con afiliación sindical.



## 6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

### 6.1 Violencias experimentadas

En Colombia se registra, entre las personas encuestadas, un alto nivel de violencia laboral, dado que la gran mayoría la vive o ha vivido (76%). En particular, **las mujeres son quienes más admiten vivir o haber vivido violencia en el ámbito de trabajo** (78% vs. 73%). Así mismo, de un total de tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, todas afirman vivir o haber vivido violencia laboral.

Aunque estos datos no se pueden corroborar con cifras oficiales, sí podemos observar la profundidad de la problemática a partir de las denuncias de acoso laboral del año 2018. En el primer semestre de ese año se reportaron 1.406 casos en el Ministerio de Trabajo, en comparación con las 803 denuncias de 2017, en el mismo periodo (Portafolio, 2018), lo que podría demostrar un mayor conocimiento de la problemática. Además, se cree que alrededor del 70% de las personas que padece violencia laboral no denuncia por miedo a perder su trabajo o por desconocimiento de la Ley 1010 (Congreso de la República de Colombia, 2006), que regula el acoso laboral. Aún más preocupante, se calcula que menos del 10% ha tenido alguna retribución a favor del/a demandante.

En este sentido, las personas entrevistadas del sector sindical y la autoridad pública refuerzan dichas tendencias al afirmar que no se habla de violencia en la sociedad colombiana. A esto, se suma la dificultad de probar los casos de violencia laboral y los prejuicios hacia quienes padecen violencia. Se describe la existencia de múltiples grupos que pueden ser considerados **comunidades vulnerables**; entre ellos, las mujeres, la población LGBTIQ+, las personas afrodescendientes, indígenas, y migrantes. Se incluye en esta categoría a ciertas labores que se describen como vulnerables o en malas condiciones, entre ellas, a las y los trabajadores de plataformas, servicios domésticos y el sector salud, que ha visto exacerbada la violencia durante la pandemia.

En cuanto a la violencia ejercida contra las mujeres, según los informes presentados por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, se revela una situación inquietante: durante enero y octubre de 2021, 98.545 mujeres experimentaron algún tipo de violencia, de las cuales 797 terminaron en homicidios (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2021). Entre 2015 y 2019, en promedio, fueron asesinadas 2,7 mujeres por día (Infobae, 2021).

En el caso de la población LGBTIQ+, según un estudio del 2020 presentado por la organización Colombia Diversa, 448 miembros de esta comunidad sufrieron algún tipo de violencia entre 2019 y 2020 (Colombia Diversa, Hivos, Adelante, 2020) (cifras parciales para este último año a falta de respuesta de reportes oficiales). Además, 181 personas LGBTIQ+ fueron asesinadas entre estos años (nuevamente, cifras parciales).

Respecto a las personas migrantes, se identifica específicamente a quienes migran de Venezuela como las personas en mayor situación de vulnerabilidad actual, debido a su elevado número y a su posición desventajosa. Según Jorge Galindo, para el diario El País (Galindo, 2021), un 27% de las personas migrantes de Venezuela ha sufrido incidentes en Colombia. Para poder realizar su análisis, Galindo observa que solo 762.823 inmigrantes llegaron de forma regular, contra 966.714, que lo hicieron irregularmente. Esto puede explicar que un 97% de venezolanos se encuentre en situación de informalidad laboral. Finalmente, en el caso de la diferenciación por sexos, una mujer venezolana en Colombia tenía el doble de probabilidad de morir de forma violenta que una mujer colombiana, según datos de Medicina Legal; también corre un riesgo un 39% mayor de sufrir violencia en pareja y un 28%, de ser sometida a violencia sexual. Para ambos sexos, la probabilidad de sufrir cualquier tipo de violencia era 21% mayor para venezolanos que para colombianos; por su parte, los hombres de Venezuela tenían 14% más posibilidades de morir en homicidio que sus vecinos de acogida.

En particular, no se encuentran datos oficiales con respecto a la discriminación y el racismo sufrido por personas afrodescendientes e indígenas. Únicamente, un informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de la ONU (Observatorio de Discriminación Racial et al, 2009), las presenta como las principales víctimas de la discriminación racial. Entre sus recomendaciones al Estado colombiano se encuentra la de:

*intensificar sus esfuerzos para proteger a las comunidades afrocolombianas e indígenas contra las violaciones graves de los derechos humanos [...] evite la estigmatización de las comunidades afrocolombianas e indígenas, garantice el cumplimiento efectivo y estricto de las políticas y normativas aprobadas y garantice que toda violación de los derechos humanos se investigue con prontitud y, de ser necesario, se sancione (Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, p. 3).*

Por otro lado, al revisar el **nivel de reconocimiento de las violencias**, se ha indagado en la diferencia entre quienes señalan haberla vivido y quienes indican haberla observado en otras personas. En este caso, si bien las mujeres registran la misma tendencia de reconocimiento (75%, atestiguada vs. 78%, vivida), los hombres indican que son testigos de violencia en mayor medida de lo que la experimentan (81%, atestiguada vs. 73%, vivida). Esta diferencia puede deberse a que el mandato de masculinidad tradicional no habilita a los hombres a mostrar vulnerabilidad (que se asocia a la debilidad) y, por lo tanto, que no logren reconocer que también son víctimas (Segato, 2020). Nuevamente, las tres personas de otras identidades que respondieron esta pregunta confirman haber atestiguado situaciones de estas características.

En este contexto, la encuesta se propone indagar sobre los **tipos de violencia** vividas. Cabe recordar que la legislación colombiana entiende el maltrato laboral como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de “quien se desempeñe como empleado o trabajador”, es decir que, sin tipificarlos, acepta la existencia de al menos la violencia económica y patrimonial, la psicológica, la física y la sexual (véase la sección 4).

Tal como se muestra en el Gráfico 2, las principales violencias identificadas son, en orden de frecuencia, la violencia económica (61%), la psicológica (57%) y la simbólica (48%). Vale mencionar que este orden de frecuencias difiere del habitual, dado que la violencia psicológica suele ser la más común y la más reportada, lo que coincide con los testimonios de las personas entrevistadas de los sectores público y sindical. La siguiente violencia en nivel de frecuencia es la violencia sexual (22%), seguida por la violencia física (8%).

En el caso de la violencia económica y la psicológica, se observa una leve mayor incidencia entre las mujeres que entre los hombres, con una brecha de aproximadamente cinco puntos porcentuales. Dicha diferencia se profundiza en la violencia sexual, con una brecha de 22 pp. (que afecta desproporcionadamente a las mujeres); y disminuye casi a cero en la violencia simbólica y en la física (mujeres y hombres la experimentan en similar medida).

Sobre la incidencia de la violencia sexual, es importante destacar que las cifras para mujeres son elevadas (22%), lo que resulta preocupante porque tanto esta como la violencia física (que alcanza al 7%) suele ser una de las menos frecuentes dado que, al constituir en conjunto las violencias más graves, comparado con los otros tipos, suelen presentar un mayor consenso respecto a que son inadmisibles.

Sumado a ello, se observa que la violencia económica, psicológica y sexual afecta a tres de las cinco personas de otras identidades que han respondido estas preguntas; mientras que la violencia sexual alcanza a dos de cinco; y la física, a ninguna de ellas.

suelen presentarse en conjunto, y se potencian y refuerzan mutuamente. Por esta razón, los testimonios utilizados para ejemplificar cada tipo de violencia han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, aunque pueden contener más de una de modo simultáneo.

## #1. VIOLENCIA ECONÓMICA

Respecto a la **violencia económica**, aunque no existen datos oficiales en el ámbito laboral, sí se cuenta con información oficial del país que revela que, entre el 25 de marzo y el 31 de julio de 2020, hubo al menos 152 llamadas por violencia ‘patrimonial y económica’<sup>8</sup> a la línea 123 de la policía, y 1.616 llamadas por violencia patrimonial y económica a la Línea Púrpura (Romain, s. f.). Cabe destacar que, al ser cifras de la cuarentena, es difícil saber si se trata de situaciones vividas en el marco del teletrabajo o si son violencias patrimoniales domésticas. De todas formas, demuestran las dificultades de un gran sector, especialmente, de las mujeres, que aún no logran su autonomía económica.

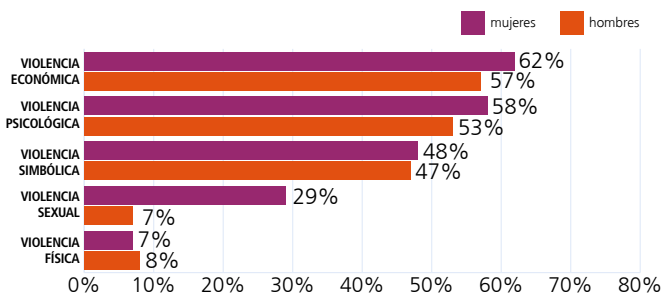
Por añadidura, en la entrevista con el sector público, la violencia económica se menciona como una problemática y se afirma que esta se debe a la ‘subordinación’. Una referente sindical la identifica como unas de las violencias más comunes en el trabajo.

Como se observa en la Tabla 4, dentro de la **violencia económica**, la situación más reportada es que han sufrido una disminución drástica de tareas o, por el contrario, sobrecarga, o cambios constantes de funciones y/o de objetivos laborales (36%), con una brecha de 11 pp., en perjuicio de las mujeres. Esto también es reportado por las tres personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia. A su vez, un 20% de las mujeres también identifica diferencias de trato respecto de sus pares mujeres.

En segundo lugar, se registra que han percibido un trato desigual en comparación con sus pares hombres que incluye, por ejemplo, menos beneficios y posibilidades de ascensos y/o salarios (sin mayores diferencias entre mujeres y hombres). Estos dos puntos son también referenciados por una referente sindical entrevistada, quien identifica ambas prácticas como prácticas muy frecuentes en el ámbito laboral, y la segunda (sobre trato desigual) sobre todo entre mujeres.

Gráfico 2

Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia laboral.

A partir de lo relevado en nuestra encuesta y en las entrevistas es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que **los distintos tipos de violencia se encuentran interrelacionados**. Es decir, que las violencias

8 La Ley 1257 (2008) define el daño patrimonial y la violencia económica como: “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política” (Congreso de la República de Colombia, art. 2).



**Tabla 4**

Violencia económica: situaciones vividas, según género

	MUJERES	HOMBRES
He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales	39%	28%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares hombres <sup>10</sup>	28%	26%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres <sup>11</sup>	20%	11%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo (beneficios, premios, salario)	18%	17%
Otra (especifique)	14%	14%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
 Universo: mujeres y hombres respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad.

En particular, se observan testimonios de violencia económica diferenciados según género. Entre las mujeres, se han encontrado numerosos comentarios que reclaman un trato diferenciado con sus pares masculinos, que en muchos casos se interrelacionan con violencia psicológica.



“Me ha pasado que no confían ni delegan responsabilidades igual a las mujeres que a los hombres y se refleja en el salario y reputación. Los compañeros del mismo género no ayudan y reafirman ese machismo creando mal ambiente laboral y una lucha constante de estar demostrando que sí se es capaz.”

Testimonio de mujer encuestada

Además, tanto en hombres como en mujeres se registran situaciones donde se percibe que sus salarios no son acordes con las tareas que desarrollan, como también recortes de este o su ‘pago en cuotas’. También se ha señalado el uso de desincentivos económicos, aumentos de sueldo selectivos, la falta de pago por horas extras de trabajo, dificultades para acceder a las correspondientes vacaciones y, ante reclamos de derechos laborales o afiliación a sindicatos, trato diferencial con menos beneficios, amenazas de despido o de no pagar el sueldo, o hasta despidos. Muchas veces se describe que se vive ‘explotación laboral’, lo que incluye el ‘aumento de horas y tareas’ y el ‘retiro de teletrabajo’.



“No nos reconocen las horas extras; nos hacen trabajar bajo una casi explotación laboral y no podemos hablar de eso porque nos despiden del trabajo sin razón alguna.”

Testimonio de hombre encuestado

“Solo ascienden de sueldo a las amigas de la gerente regional de una institución bancaria y no tienen en cuenta a los que cumplimos metas comerciales.”

“Tareas diferenciales por ser sindicalista. No se me daba la oportunidad de acceder a cursos o a tareas específicas por tener permisos sindicales un día a la semana.”

“Constantes mensajes de Whatsapp solicitando cosas en las que no tengo responsabilidad directa. También, el primer año en que solicité mis vacaciones, tuve muchos problemas para firmar el formato de entrega del cargo.”

Testimonios de mujeres encuestadas

Finalmente, también se registra la siguiente situación de violencia económica atestiguada por una persona de otra identidad. En este caso, se observa cómo se promete intercambiar remuneración económica por simbólica sin que al final se reciba ninguna de las dos a cambio.



“Fui contratadx con sobrecualificación; el acuerdo de reemplazar retribución económica por retribución simbólica no se cumplió.”

Testimonio de persona de otra identidad encuestada

## #2. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

El segundo tipo de violencia más experimentado es la **violencia psicológica**. En esta línea, las personas entrevistadas de los distintos sectores (público y sindical) coinciden en señalar su existencia y su especial incidencia entre mujeres a partir del no reconocimiento y la invisibilización de su trabajo.

Con relación a este tipo de situaciones, como exhibe la Tabla 5, el 37% de las personas encuestadas que la viven o han vivido indican que han denigrado o ignorado sus opiniones profesionales y laborales, en similar medida entre hombres y mujeres. Esto alcanza también a las tres personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia. En segundo lugar, se registran casos de maltrato psicológico,<sup>11</sup> ya sea prácticas ocasionales o aisladas, nuevamente, sin mayores diferencias de género.

En tercer lugar, se identifica la exclusión de reuniones de trabajo o sociales, donde sí se observa una leve brecha de 5

9 El trato diferencial incluye, por ejemplo, menos beneficios y menos posibilidades de ascensos o aumentos de salario.

10 Ídem anterior.

11 El maltrato psicológico incluye prácticas que se presentan en ocasiones o de manera aislada como, por ejemplo: insultos, agresiones verbales, daño a la reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc.

pp., en perjuicio de las mujeres. Estas dos últimas situaciones alcanzan a dos de las tres personas de otras identidades afectadas por este tipo de violencia. También se observa una brecha de género, en este caso, en perjuicio de los hombres, en cuanto a las amenazas (+5 pp.).

**Tabla 5**

Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	MUJERES	HOMBRES
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	38%	35%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada)	33%	34%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	29%	23%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada)	23%	21%
He recibido amenazas	13%	17%
He sufrido ciberacoso <sup>13</sup>	11%	11%
Otra (especifique)	5%	7%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

En la categoría de violencia psicológica, se identifican testimonios diferenciados según género. Entre las mujeres se registran muchas situaciones donde se desprestigia y/o descalifica su trabajo o sus opiniones profesionales; en algunos casos, por su apariencia física, incluyendo el 'no tener en cuenta su opinión', el 'robo de ideas', o eligiendo a los hombres por sobre las mujeres. Esto se suele encontrar acompañado de acoso o maltrato psicológico.

“Han desacreditado mi opinión interrumpiendo, callándome, banalizando mis opiniones o llevándose el crédito de mi trabajo. Esto por hombres, en mayor medida, pero también por mujeres.”  
Testimonio de mujer encuestada

“Soy ignorada por mis compañeros hombres para la toma de decisiones que, como colegas, se deben tomar en equipo.”  
Testimonio de mujer encuestada

También se han señalado casos de acoso psicológico a mujeres por no cumplir con los mandatos de la belleza hegemónica. Dicha razón da cuenta de **cómo una situación de violencia simbólica**, que se desarrolla más adelante, **puede escalar a violencia psicológica y complejizarse hasta llegar a una situación de violencia económica**, dado que en el segundo testimonio la persona es desvinculada y/o expulsada.

“Toda la vida, en todos los trabajos en mi ciudad en Barranquilla, me han acosado por mi aspecto físico, por mi color de piel mestizo y por mi cara, que no es de Hollywood atractiva. Viví un caso de discriminación muy fuerte. Lo más triste es que en el equipo de trabajo todas somos mujeres y las dos jefes estaban muy aburridas conmigo por no estar en los ‘cánones’ de belleza. Soy muy buena trabajadora por lo que no se podían meter por ese lado para despedirme, pero se idearon un montaje muy cruel.”  
Testimonio de mujer encuestada

“No me querían en su empresa porque no cumplía sus estúpidos estereotipos de belleza y me botaban o me echaban a la calle; se unían entre todos ellos y armaban complots en contra mía para realizarme maldades. Varias veces tuve que salir de varios trabajos huyendo por gente violenta y mala.”  
Testimonio de mujer encuestada

A su vez, entre hombres y mujeres se registran muchas situaciones de acoso o maltrato psicológico con tratos hostiles, ‘gritos’, ‘uso de palabras ofensivas’, ‘menosprecio’, ‘ninguneo’, ‘burlas’, ‘comentarios despectivos’, ‘agresiones verbales desmotivando sus capacidades’, entre otros maltratos verbales. En muchos casos, dichos comportamientos surgen debido a la afiliación sindical, lo que ilustra nuevamente como una violencia simbólica puede tornarse en psicológica.

Además, se han mencionado situaciones donde no se facilita información necesaria para desempeñar tareas o se ha aislado a trabajadores/as. Estas involucran en su mayoría a superiores, pero también se encuentran casos entre pares.

“Mi jefe(a) es directora de una famosa ONG ambiental. Me tomaba las tablas de multiplicar delante del equipo para ver si estaba “prestando atención”; vivía en constante competencia conmigo y, si le preguntaba algo, decía que está desperdiciando su valioso tiempo. Era hostil y pasivo-agresiva todo el tiempo.”  
Testimonio de hombre encuestado

“Malos tratos: que no me saluden, que me ignoren mis ideas, que me digan que es mejor que otro las haga; no valoran mi trabajo y me dicen las críticas sin ningún respeto hacia mí.”  
“El hecho de que un gerente de zona te grite delante de tus compañeros es peor que una cachetada en físico y, peor, cuando te grita delante de los clientes.”  
Testimonios de mujeres encuestadas

12 El ciberacoso incluye maltrato y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, Whatsapp, websites, teléfono, etc.

“Por mi actividad sindical fui amenazado por participar en el Paro Nacional de 21 noviembre de 2019; debido a estas situaciones me siento perseguido e intimidado, pero sigo en el ejercicio sindical.”

Testimonio de hombre encuestado



“Una vez me vinculé a la organización sindical: la persecución fue sistemática y sostenida. Inició en 2008; aún atravieso por ese proceso, en esta resistencia desembocó en varias enfermedades. Algunas reconocidas de origen laboral y otras con nexo causal claro.”

Testimonio de mujer encuestada



Así mismo, se observan testimonios por parte de hombres y de mujeres que han recibido amenazas que van desde ‘el uso de procedimientos legales’ hasta amenazas de muerte hacia las propias personas y/o hacia familiares. En este caso, si bien las amenazas comportan un impacto psicológico, el hecho de que se relacionen con la posibilidad de un daño físico torna estos testimonios en una interrelación entre una violencia psicológica y una violencia física. Este último tipo de violencia se desarrolla más adelante.

“Fui amenazado de muerte en el 2015, por lo cual mi hija tuvo que salir de Colombia. Aún persisten llamadas telefónicas amenazantes.”

Testimonio de hombre encuestado



“Persecución, amenazas contra mi vida y la vida de mi familia, amenaza contra mi estabilidad económica.”

Testimonio de mujer encuestada



### #3. VIOLENCIA SIMBÓLICA

En tercer lugar, se encuentra la **violencia simbólica** que, al igual que la violencia psicológica, si bien es una de las más comunes, también es una de las más difíciles de identificar. De modo ilustrativo, este tipo de violencia no presenta cifras oficiales. En cuanto a las entrevistas, si bien no se la identifica como tal, se describen discriminaciones con respecto al género y a la participación gremial.

Como se observa en la Tabla 6, la situación registrada con más frecuencia involucre bromas o comentarios por opiniones políticas (21%), con leves diferencias entre hombres y mujeres, seguida por las bromas o comentarios por la participación en organizaciones gremiales, con mayor incidencia en hombres (10 pp.), y por comentarios inadecuados sobre la edad (17%), sin mayores diferencias de género. Por otro lado, también se registra una brecha de seis pp., pero esta vez en perjuicio de las mujeres, respecto a la asignación de tareas o roles que las inferiorizan y se hallan fuera de sus responsabilidades.

En el caso de las personas de otras identidades, las tres personas que han respondido esta pregunta han sufrido comentarios inadecuados acerca de su identidad de género, su orientación sexual, su participación en organizaciones gremiales, su situación socioeconómica y su opinión política.

Tabla 6

Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	MUJERES	HOMBRES
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	19%	24%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	15%	25%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	17%	15%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o están fuera de mis responsabilidades	17%	11%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	9%	8%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	8%	7%
Otra (especifique)	5%	3%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	4%	2%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	2%	7%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	3%	3%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	2%	2%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

Mayoritariamente, se han registrado casos de violencia por razones religiosas, edad, aspecto físico, etnia, condición social, peso corporal, profesión estudiada, universidad en la que se estudió, ‘orientación sexual’, maternidad, salud mental, discapacidades, así como por ser mujer (mediante ‘chistes misóginos y sexistas’). Muchas de estas situaciones se presentan en interrelación con violencias psicológicas al presentarse en combinación con malos tratos, persecuciones y/o discriminación.



“La gerente es de fuertes creencias cristianas y nos juzga de acuerdo con lo que ella cree escuchar de Dios. Tengo que fingir que creo en Dios y soy atea.”

Testimonio de mujer encuestada

“La coordinadora del colegio me trata mal por ser un profesor joven y me critica mi forma de vestir o de hablar, lo que veo como acoso laboral y discriminación.”

Testimonio de hombre encuestado

“Recibí comentarios donde se denigraba a la gente de donde provengo: el campo. Decían que los de Boyacá éramos unos pobres campesinos ignorantes y arrastrados.”

Testimonio de mujer encuestada

“He sufrido discriminación laboral en razón a una percepción errada de mi profesión, así como de la universidad pública donde me formé.”

Testimonio de mujer encuestada

“Discriminación por salud mental por ansiedad, depresión, concentración, productividad.”

Testimonio de hombre encuestado

“El gerente (dueño de la empresa) contará anécdotas o historias del ‘folclore’ colombiano para justificar su machismo. Esto era especialmente incómodo ya que casi el 90% de las trabajadoras éramos mujeres.”

Testimonio de mujer encuestada

Finalmente, como se ha adelantado en el apartado de violencia psicológica, una importante fuente de violencia simbólica es la afiliación sindical.

#### #4. VIOLENCIA SEXUAL

En cuanto a la **violencia sexual**, este es uno de los tipos de violencia más graves y, como lo manifiesta la Tabla 7, suele manifestarse en mayor medida en las mujeres. Según un estudio del Ministerio de Trabajo, durante el año 2014 alrededor del 13% de las personas encuestadas “han experimentado alguna conducta de acoso sexual en el trabajo” –con mayor incidencia entre mujeres (63%) (Cepal, 2016). Además, en las entrevistas se describe el ‘acoso sexual’ como altamente común en sectores como el cafetero, pero sin cifras ni estudios suficientes al respecto.

Según las respuestas de la encuesta, las principales dos formas en que se experimenta son mediante comentarios inadecuados sobre el cuerpo o la vestimenta (17%), seguida de acercamientos físicos inapropiados (10%), que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.). En ambos casos, como ya se ha mencionado, existe una gran brecha en perjuicio de las mujeres (17 pp. y 12 pp., respectivamente).

Tabla 7

Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	MUJERES	HOMBRES
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	22%	5%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados <sup>13</sup>	14%	2%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	6%	1%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios/promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	4%	2%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	3%	0%
Otra (especifique)	2%	0%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

A continuación, se presentan testimonios de mujeres que ejemplifican situaciones exhibidas en la Tabla 7. Estas en su mayoría han sido ejercidas por jefes y compañeros hombres, pero también por parte de clientes. Hay un rango de situaciones de violencia sexual vividas, algunas más sutiles y otras más explícitas, que implican diferentes niveles de gravedad. Se han encontrado ejemplificaciones de la mayor parte de las formas de violencia sexual, incluyendo ‘miradas incómodas’ o intimidantes, comentarios con connotación sexual fuera de lugar, ‘manoseo’, ‘propuestas indecorosas para acceder a un empleo’, intentos de besos, ‘besos en la mejilla repetidamente’, insistencia para que se acceda a tener relaciones sexuales sin consentimiento, que no paraban cuando se lo requería.

Además, se registran casos de despido por no acceder a entablar una relación sexoafectiva o expulsión del trabajo por las situaciones a las que se vieron enfrentadas, lo que representa una interrelación entre la violencia sexual y la económica. Por otra parte, se registra que este tipo de violencia puede alcanzar medios digitales, como mensajes por Whatsapp.

<sup>13</sup> Dichos acercamientos físicos inapropiados pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.).



“He notado miradas muy incómodas cuando uso falda y, pese a que las personas notan mi incomodidad, lo siguen haciendo.”

Testimonio de mujer encuestada

“Cuando había un evento de bienestar, como los cumpleaños, no faltaba el comentario de acoso del jefe; en ese caso: ‘le voy a partir el bizcocho a’...”

Testimonio de mujer encuestada

“Me hablaron cosas horribles, como que iban a ahogarme con el semen. Al final, salí de la empresa y al agresor nunca le dijeron nada. Otra persona, que fue testigo, defendió al agresor diciendo que yo estaba muy cómoda con eso, que me reía, situación que fue contraria a la verdad.”

Testimonio de mujer encuestada

“Tuve un compañero de trabajo el cual aprovechó cualquier situación de mi vida personal y la amistad que le brindé durante mi tiempo de trabajo para presionarme a tener relaciones sexuales, cuando en repetidas ocasiones dije que no.”

Testimonio de mujer encuestada

“Al poco tiempo de dejar las cosas claras con mi jefe y de decirle que no estaba interesada en ninguna otra relación que no fuera de tipo laboral, al cabo de dos meses me despidieron.”

Testimonio de hombre encuestado

respecto a que es inadmisibles y, en consecuencia, ha perdido fuerza. En este caso, no se han encontrado cifras oficiales sobre este tipo de violencia en el ámbito laboral de Colombia.

En particular, un 4% de los hombres encuestados ha recibido golpes, empujones o cachetadas, mientras que un 5% de las mujeres ha seleccionado la opción ‘Otra (especifique)’, que incluye testimonios de ‘golpes a superficies’, ‘golpes a escritorios’, intentos de agresión física, ‘rasguños’ y ‘pupitrazos’.

## 6.2. Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

Respecto a **quiénes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral**, en términos generales, es clave destacar que las violencias son ejercidas mayormente por integrantes de la propia organización. Como lo muestra el Gráfico 3, los superiores masculinos (jefes directos y líderes) son mayormente señalados como los responsables de ejercer violencia, tanto entre las mujeres como entre los hombres (80% de las respuestas).

Por otra parte, en el 64% de los casos, la violencia se ejerce entre compañeros/as. Si bien los compañeros hombres ejercen en similar medida violencia sobre otros hombres y otras mujeres, las compañeras ejercen mayor violencia sobre otras mujeres (con una brecha de 13 pp., en su perjuicio).

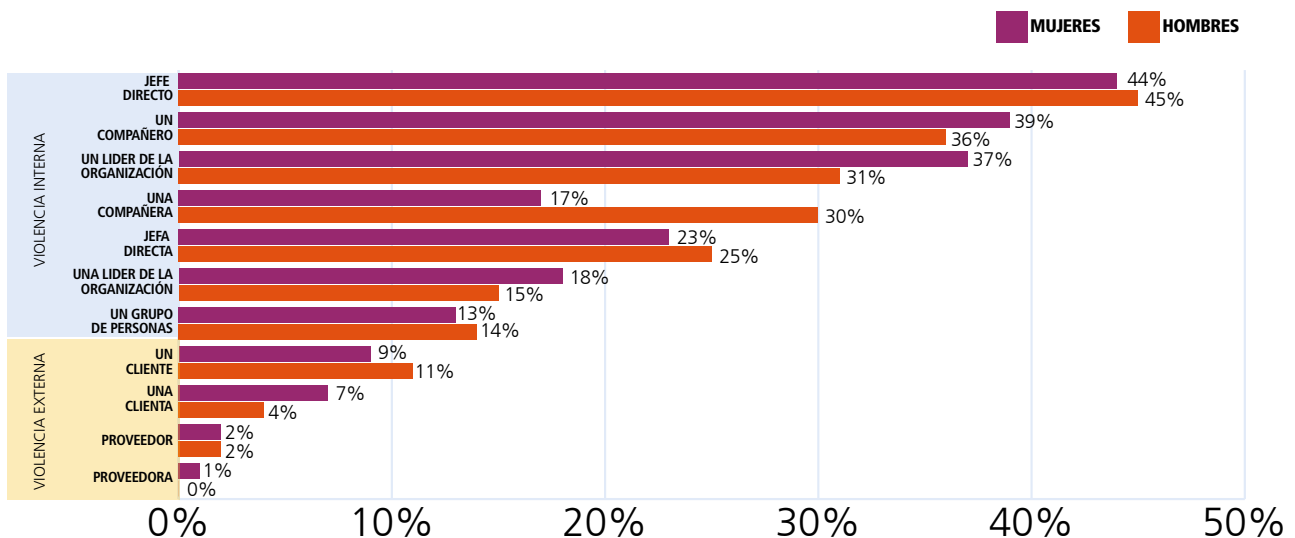
En sintonía con las tendencias relevadas, las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta han recibido violencia por parte de más de un perfil. En similar nivel de incidencia, se presenta la violencia ejercida por una jefa directa, por un compañero, por una compañera y/o de un grupo de personas. Luego, aquella ejercida por un líder de la organización y, en menor medida, por una líder de la organización y/o por un jefe directo.

## #5. VIOLENCIA FÍSICA

La **violencia física** es una de las más conocidas y fáciles de reconocer, por lo que suele presentar un mayor consenso

Gráfico 3

Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

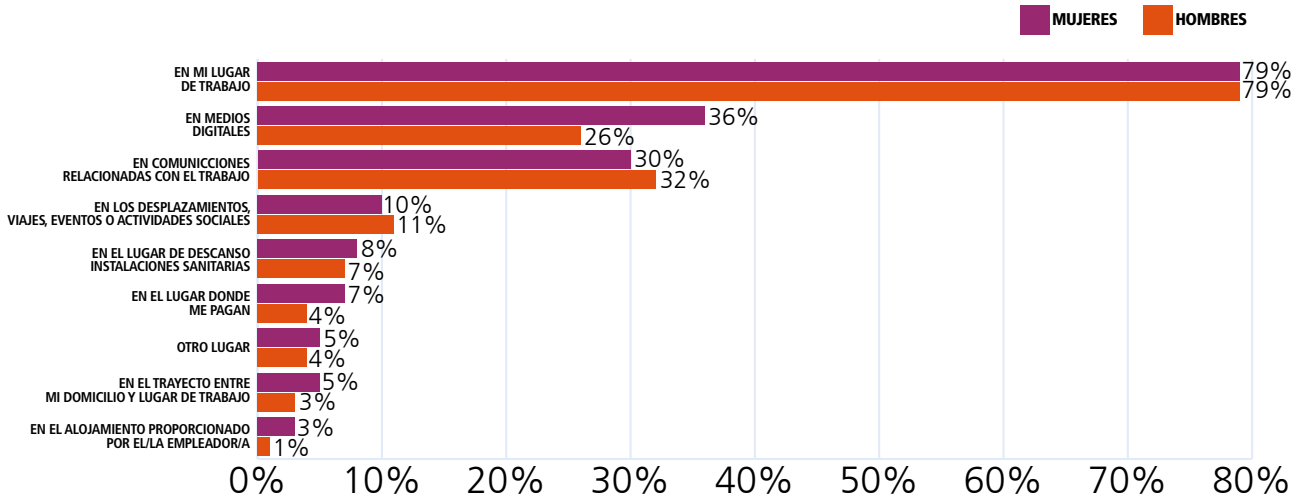
Al hacer foco en **dónde se suelen ejercer las violencias**, como presenta el Gráfico 4, casi el 80% de las personas encuestadas señala que la violencia ocurrió en el lugar de trabajo (lo que incluye espacios públicos y privados), sin diferencias por género, seguido por un 30% de mujeres y 32% de hombres que la ha sufrido en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información (videollamada, llamada telefónica, entre otras). Finalmente, los medios digitales (chat, Whatsapp, redes sociales) son el

tercer lugar más reportado por mujeres y hombres (19% y 13%, respectivamente).

Entre las personas de otras identidades, nuevamente en línea con las tendencias identificadas, de un total de tres que han respondido esta pregunta, se exhibe que todas ellas vivieron violencia en su lugar de trabajo y a través de una videollamada o llamada telefónica. En menor medida, se observa violencia en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo y en un chat u otra red social.

Gráfico 4

Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Finalmente, al revisar **cuándo suceden estas violencias**, tal como exhibe el Gráfico 5, en términos generales, se observa que ocurren principalmente en el día a día, en contraposición a los procesos de selección, contratación, despido y renuncia de personal.

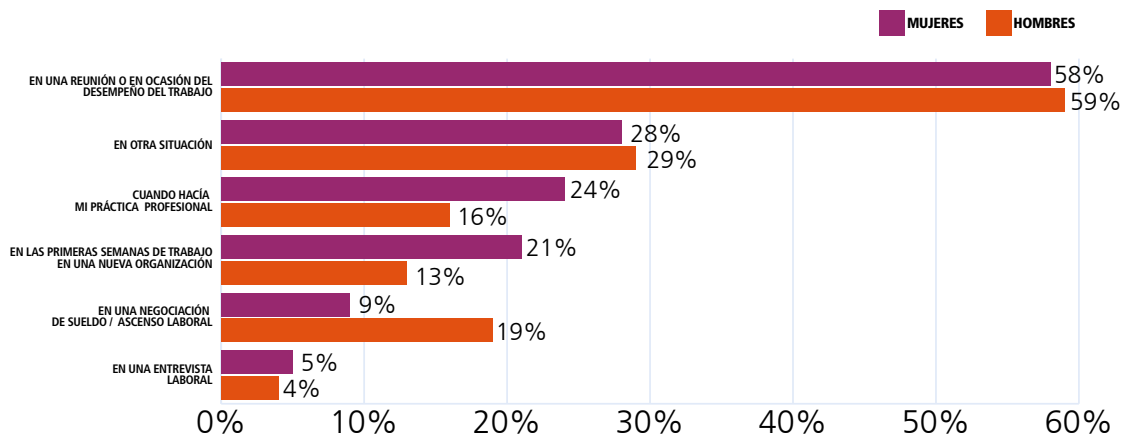
personas de otras identidades que han respondido esta pregunta. La segunda opción más elegida es 'en otra situación' (28%, entre mujeres, y 29%, entre hombres). Dicha categoría también es seleccionada por una de las tres personas encuestadas de otras identidades.

En este sentido, se advierte que más de la mitad de las personas encuestadas las vive en una reunión o con ocasión del desempeño de su trabajo (58%), sin diferencias entre hombres y mujeres. Este también es el caso de las tres

En particular, dentro de 'en otra situación', la respuesta más frecuente es que estas violencias suceden en los espacios de reuniones, ya sea 'presenciales o virtuales', sin distinción por género.

Gráfico 5

Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

### 6.3 Reacción frente a la situación de violencia

En términos generales, se detecta que el **79% de las personas** encuestadas **que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto**, sin amplias diferencias entre mujeres y hombres. Por su parte, todas las personas de otras identidades que han respondido esta pregunta (tres), han demostrado alguna reacción frente a la vivencia de estas situaciones.

En este universo, tal como presenta la Tabla 8, la actitud más frecuente es comentar la situación con compañeros/as de trabajo (50%), sin mayores distinciones de género, siendo una de las opciones seleccionadas por las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta. La siguiente reacción es comentarlo con amigos/as fuera de la institución (36%), principalmente, por las mujeres (con una brecha de 5 pp.). En tercer lugar, se ubica hablarlo con quien ejerció la violencia (34%), sin distinciones entre hombres y mujeres.

Sumado a ello, cabe destacar una gran brecha a favor de las mujeres en la opción de comentarlo con un/a líder de la institución (15 pp.), lo que se condice con el hecho de los/as líderes de la institución (que no son jefes/as directos/as) suelen ejercer más violencia sobre hombres que sobre mujeres, con una brecha de 9 pp. (véase la sección anterior).

En el caso de las personas de otras identidades respondientes, de un total de tres, todas (además de comentarlo con compañeros/as) hablaron con quien ejerció la violencia, seguido por acercarse a la institución y/o comentarlo a amigos por fuera de esta.

**Tabla 8**

Reacciones frente a situaciones de violencia, según género

	MUJERES	HOMBRES
Lo comenté con mis compañeros/as	51,1%	50,9%
Lo comenté con amigos/as fuera de la institución	40%	32,4%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	34,2%	33,3%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	33,5%	18,5%
Me acerqué al sindicato	18,8%	39,8%
Me acerqué a la institución	18,8%	21,3%
Utilicé el canal de compliance (de la organización)	15,4%	15,7%
Denuncié fuera de la institución	13,6%	27,8%

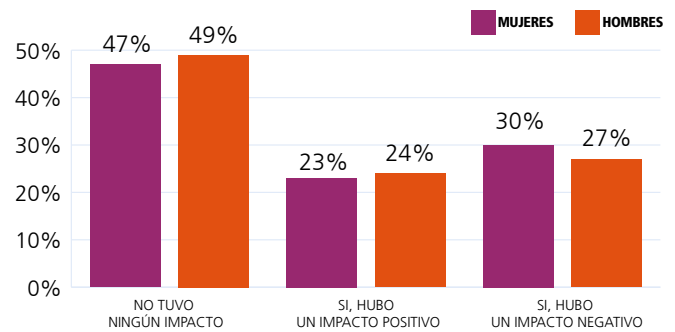
Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

Como se observa en el Gráfico 6, casi la mitad de las personas que reaccionaron ante la situación de violencia (48%) perciben que sus acciones no han tenido impacto

alguno, sin grandes distinciones entre mujeres y hombres. Esto alcanza a dos de las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta. Por otro lado, entre quienes sí perciben un efecto, se observa que el impacto negativo es levemente mayor (e incluye a la tercera persona de otra identidad respondiente), y el positivo, levemente menor (prácticamente, sin diferencias entre hombres y mujeres).

**Gráfico 6**

Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del **efecto negativo**, el más frecuente es el despido, en similar medida en hombres y mujeres (29% y 25%, respectivamente), seguido de haber padecido represalias, que se presenta mayormente entre las mujeres, con una brecha de 11 pp. En el caso de la única persona de otra identidad respondiente, reporta haber sido aislada laboralmente. Por otro lado, entre quienes experimentan un **efecto positivo**, la situación más frecuente es recibir el apoyo de los/as compañeros/as (29%), con una leve pero mayor incidencia en hombres (6 pp.). En este caso, no se registran respuestas de personas de otras identidades.

En cuanto a **razones para no haber tomado acción**, tal como se exhibe en la Tabla 9, más de la mitad de las personas encuestadas no lo ha hecho por miedo a perder el trabajo (55%), con mayor impacto en los hombres (la brecha es de 10 pp.), lo que podría encontrarse ligado a la fortaleza del mandato de la masculinidad tradicional de ser proveedor. El temor a posibles represalias es la segunda razón para no tomar ninguna acción (42%), nuevamente vivenciada en mayor medida por ellos, aunque con una brecha menor (6 pp.). En tercer lugar, se encuentra la creencia de que la acción no tendrá efecto (39%), esta vez con mayor frecuencia en las mujeres y con una gran brecha de 13 pp. En el caso de las personas de otras identidades, no se registran respuestas.

Finalmente, también es importante destacar que las mujeres tienen más temor a que no les crean y más miedo al qué dirán (con una brecha de 10 y 8 pp., respectivamente).

**Tabla 9**

Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género

	MUJERES	HOMBRES
Miedo a perder el trabajo	53%	63%
Me parece que no sirve/no tiene ningún efecto	42%	29%
Temor a represalias	40%	46%
Sé de casos en que la empresa no hace nada	31%	21%
Temor a que no me crean	23%	13%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a compañero/a con mayor poder en la organización [responsable de la conducta]	22%	25%
No sabía a dónde recurrir	22%	25%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	17%	17%
Miedo al qué dirán	16%	8%
Otro (especifique)	13%	4%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y no han hecho algo al respecto.

Entre los hombres que han respondido ‘Otro (especifique)’ como razón para no haber tomado acción ante la violencia, se ha argumentado la falta de respuestas de las autoridades. Entre las mujeres, se identifica principalmente no haber sido conscientes de que la situación era violencia en aquel momento, o bien, la no identificación de una problemática. También se encontraron varios testimonios de renuncia.

### 6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral

Respecto al **conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias** sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, casi la mitad de las personas encuestadas desconoce dónde puede recurrir (41%), siendo las mujeres quienes más se encuentran en esta situación (46% vs. 29%), lo que se condice con los testimonios del sector sindical, que denuncia la falta de información que existe desde el poder ejecutivo, que no sensibiliza sobre la temática ni comunica dónde se puede denunciar y/o recibir asesoría.

En particular, entre quienes sí conocen estos recursos, el 37% recibió asesoramiento de la institución empleadora, especialmente los hombres (30% vs. 18% de las mujeres). Este también es el caso de una de las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, seguido por el 18% que lo sabe por experiencia de otros/as compañeros/as, con mayor adherencia en hombres (20% vs. 18%).

Por otro lado, al revisar el conocimiento y existencia de los **mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos**, el 57% de las respuestas

indican que no se los conoce o no se implementan, tal como se observa en la Tabla 10. La respuesta que le sigue en frecuencia es la existencia de una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia laboral en la organización (25%), con mayor frecuencia en hombres (30% vs. 23%). En segundo lugar, se ubica el conocimiento sobre canales de denuncia (13%), tales como una línea telefónica, un buzón, casilla de correo electrónico, etc.

**Tabla 10**

Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	MUJERES	HOMBRES
No sabe o no se implementan estas medidas <sup>14</sup>	59%	49%
Hay una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia laboral	23%	30%
Existen canales de denuncia (líneas telefónicas, un buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	22%	30%
Hay un protocolo contra la violencia laboral	14%	14%
Hay un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	6%	10%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

Universo: mujeres y hombres respondientes.

En consonancia con la encuesta realizada, el sector sindical ha identificado una gran problemática a la hora de prevenir la violencia laboral: una legislación que en la práctica no funciona (a la fecha, no hay ningún proceso que haya resultado en condena, según la aplicación de la Ley 1010), y una gran falta general de protocolos, principalmente, en el sector privado, aunque también en el sindical.

Por eso, al revisar el **rol de los sindicatos** en la temática, la mayoría de las personas encuestadas no registran su presencia o actuación. En particular, en el 47% de las respuestas se indica que no hay sindicatos o que no se los conoce, seguido por un 17% que indica que estos no han abordado la problemática aún. En el caso de las tres personas de otras identidades que manifiestan su experiencia, para ninguna de ellas hay sindicatos.

En la misma línea, parte del sector sindical entrevistado declara que existen herramientas legales a partir de la Ley 1010 (Congreso de la República de Colombia, 2006), que crea comités de prevención del acoso laboral en las empresas. Sin embargo, todos coinciden en que hoy no están funcionando, que los y las trabajadoras tienen miedo de presentar quejas y ser despedidas o sufrir represalias, o no tienen pruebas o testigos para demostrar el acoso. Aunque las empresas pueden mostrar que sus comités existen, a largo plazo no funcionan. Incluso los pocos sindicatos que parecen brindar asesoría y permiten denunciar desde la propia organización sindical, afirman que los procesos judiciales no suelen prosperar.

<sup>14</sup> Con el objetivo de diferenciar las respuestas en torno a los mecanismos existentes para abordar la violencia en el trabajo, según género, respecto de esta que da cuenta de que no los hay, o bien no se los conoce, se ha diferenciado la fila “No sabe o no se implementan estas medidas” con color de fondo gris.



Desde el sector público se declara que, en articulación con la sociedad civil, se busca crear un canal virtual de denuncia (aplicación) que reconozca a los sindicatos para que estos puedan coordinar con el sistema estatal. También se afirma que dentro de la estructura de investigación y sanción se ha creado un formulario para que sea posible tomar elementos de identificación de violencia de género en los sitios de trabajo.

En este sentido, es importante destacar que, entre las personas encuestadas que cuentan con y conocen **mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo**, se manifiesta un **nivel de confianza muy bajo** en ellos: solo el 22% confía en estos. Es más, el 54% considera que los canales son poco o nada efectivos. En particular, ninguna de las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta indica confiar en estos mecanismos, encontrándolos poco o nada eficientes.

Además, todas las personas entrevistadas declaran que aún no hay un nivel de sensibilización suficiente. Un referente en particular insistió en una indiferencia social producida por la cantidad de violencia diaria (asesinatos y desaparecidos, muchas veces con la policía jugando un rol poco claro), a lo que se agrega el miedo y la naturalización de estas violencias. Una referente afirma que el propio sistema crea la idea de que, en ciertos cargos, hay que tolerar el acoso. Aunque todo el sector está de acuerdo en la falta de sensibilización, algunas personas entrevistadas aseguran que poco a poco se está logrando mayor conciencia.

Desde el sector público se agrega que aún muchas violencias siguen sin ser tan evidentes. El acoso sexual en el trabajo ha logrado renombre y por lo tanto un nivel de sensibilización al respecto, aunque esto no necesariamente se ve acompañado de denuncias, por miedo a la revictimización. No obstante, este no es el caso de otras violencias, que se naturalizan, como la psicológica. A modo de ejemplo, dentro del sector de personal de casas particulares y, especialmente entre las empleadas domésticas, este tipo de violencia se encuentra muy naturalizado dado que, tal como señala el sector sindical, muchas veces hay 'desconocimiento de derechos'.

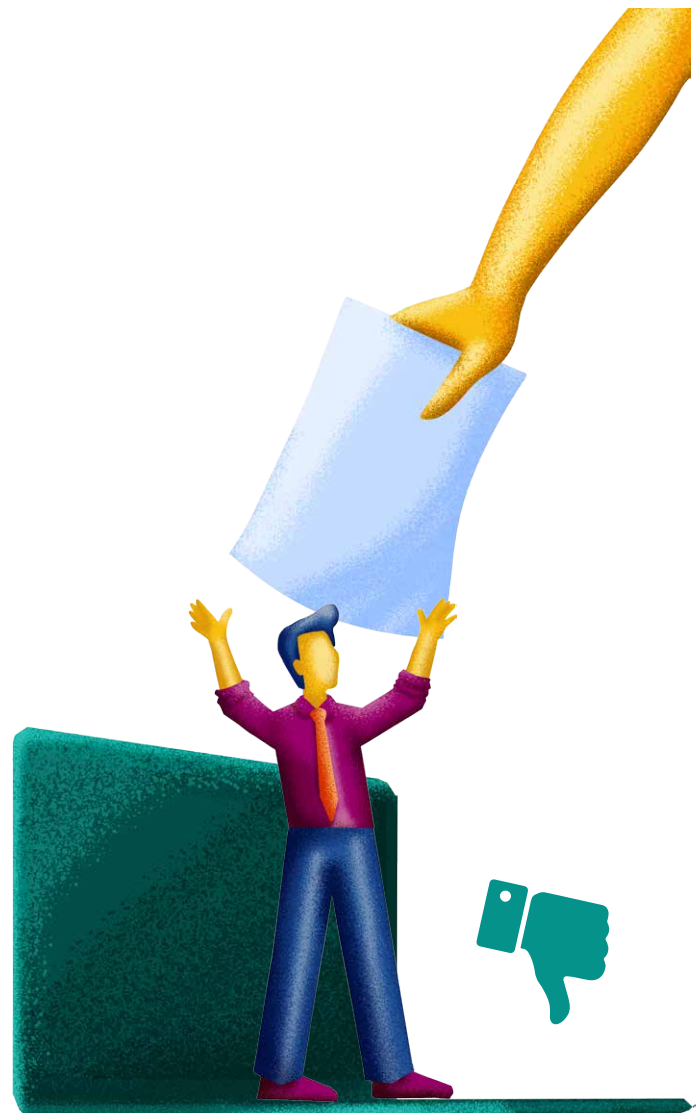
## 6.5 Experiencias de violencia doméstica y reacción de las instituciones empleadoras

El 23% de las personas respondientes afirma vivir o haber vivido una situación de violencia doméstica en los últimos cinco años, con mayor frecuencia entre mujeres (27% vs. 15%). Una de las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, también afirma experimentar o haber experimentado violencia doméstica.

En este universo, la gran mayoría no ha informado a la institución empleadora sobre su situación (75%). Quienes sí lo han hecho han recibido principalmente asesoría sobre opciones y posibilidades (12%, entre mujeres, y 13%, entre hombres); y/o les han permitido salir para realizar

trámites judiciales/tratamientos (12%, entre mujeres, y 4%, entre hombres). En particular, la persona de otra identidad respondiente decidió no informar sobre esta situación.

En esta línea, el representante del sector sindical entrevistado afirmó que el gobierno no permitió que se planteara este tipo de debates. Este es uno de los aspectos más importantes del Convenio 190, en opinión de una de las referentes sindicales. Otra, agrega que es difícil que se pueda incorporar esta perspectiva en lo laboral, a menos que se llegue a una incapacidad por estrés o similares, siempre con aval médico. Se asegura que la resistencia proviene del sector empresarial, que busca los menores costos posibles. En opinión de un referente sindical es "imprescindible asociar la vida laboral a la vida personal en función de los datos del país".





## 7. PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Tanto en las entrevistas realizadas a los/as líderes sindicales como a la autoridad pública, se admite una gran preocupación por la violencia laboral en el país, calificándola como una problemática nacional, incluyendo la violencia doméstica (que se incrementó durante la pandemia de covid-19, según las entrevistas al sector sindical).

En este sentido, entre las personas encuestadas, la mitad de ellas (52%) advierte cambios en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones, sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. En particular, el mayor cambio percibido es el cuidado de la gente ante estas situaciones (31%); y, en segundo lugar, que las organizaciones cuentan con protocolos de actuación que antes no tenían (23%). Como contraste, también es importante destacar que casi la mitad de las personas encuestadas no registra cambio alguno (48%).

Respecto al Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral, la autoridad pública asegura que se está realizando un ejercicio de análisis de brechas normativas para comprender qué es lo que se está aplicando hoy en el país. El resultado indicará hacia dónde es importante avanzar.

En este contexto, todas las personas entrevistadas del sector sindical concuerdan en **la importancia de la aplicación del Convenio en el país**. No obstante, uno de los referentes sindicales asegura que, aunque el poder ejecutivo solicitó al Congreso la ratificación del Convenio 190, existen problemáticas que pueden ser consideradas como más urgentes tras el Paro Nacional. En este sentido, desde el sector sindical se menciona que no se está hablando de las condiciones de trabajo en el país debido a la convulsión social, el hambre y la pandemia.

En cuanto a los **desafíos para su ratificación**, el sector sindical destaca el **vínculo existente entre el sector privado, que se opone al Convenio y el sector público, que suele defender los intereses empresariales** (Raffaghelli, s. f.). En este sentido, sostienen que dentro del Ministerio de Trabajo los salarios son bajos, especialmente, entre los inspectores laborales, y que esto genera vínculos con las empresas que acaban con la imparcialidad. Además, mencionan que, aunque el gobierno votó a favor de la ratificación en el exterior, no la impulsa en el país porque 'le sirve' el argumento de los/as empleadores/as. El sector sindical afirma que los empresarios aseguran que Colombia tiene demasiados convenios firmados y es prioritario cumplirlos antes de asumir nuevos.

De modo adicional, desde dicho sector también señala que, según el gobierno, **no hay acuerdo tripartito** porque los/as empleadores/as no están de acuerdo, como ya se mencionó, y que la ratificación no va a ser impulsada hasta que haya acuerdo entre empleadores/as y trabajadores/as. Finalmente, considera como otro obstáculo importante **la mirada del Convenio sobre la violencia doméstica**.

Por su parte, la autoridad pública admite una dificultad en que el sector empresarial acepte responder a **situaciones que ocurren 'por fuera de los espacios de trabajo'**, referenciando la protección del Convenio a los y las trabajadoras en los trayectos del hogar al trabajo y viceversa, ya que se teme que puedan surgir incumplimientos cuando se pase a estos ámbitos. Además, confirma lo mencionado por el sector sindical al asegurar que no se trata de aplicar más convenios sino de aplicar la legislación existente.



## 8. CONCLUSIONES

A partir de la información revelada y el análisis realizado, es posible concluir que el marco **legislativo de Colombia** se encuentra aún alejado, si se busca la implementación efectiva del Convenio 190. Estas adecuaciones legislativas deberían contemplar el abordaje de la violencia y el acoso, incluyendo las situaciones que suceden una sola vez, que no logran comprobarse y/o que no son intencionales.

A su vez, la legislación debe contar con un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional; por lo que debe proteger no solo a las mujeres sino también a personas de otras identidades ante situaciones de violencia, teniendo en cuenta los diferentes factores de desigualdad que se entrecruzan. Con relación al ámbito de aplicación, debe proteger a todo el universo de personas que se desempeñan en el mundo del trabajo, incluyendo las diferentes situaciones contractuales, la economía informal, los trabajos voluntarios y los trabajos en zonas rurales.

Por otro lado, el **bajo nivel de sindicalización** (considerado uno de los más bajos de la región) podría implicar también un riesgo para la implementación y el resguardo de los derechos humanos, debido a que los y las trabajadoras se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto de la violencia laboral, al no contar con la protección de convenios colectivos. Además, tienen menos posibilidades de acceder a información clave para poder ejercer su derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia.

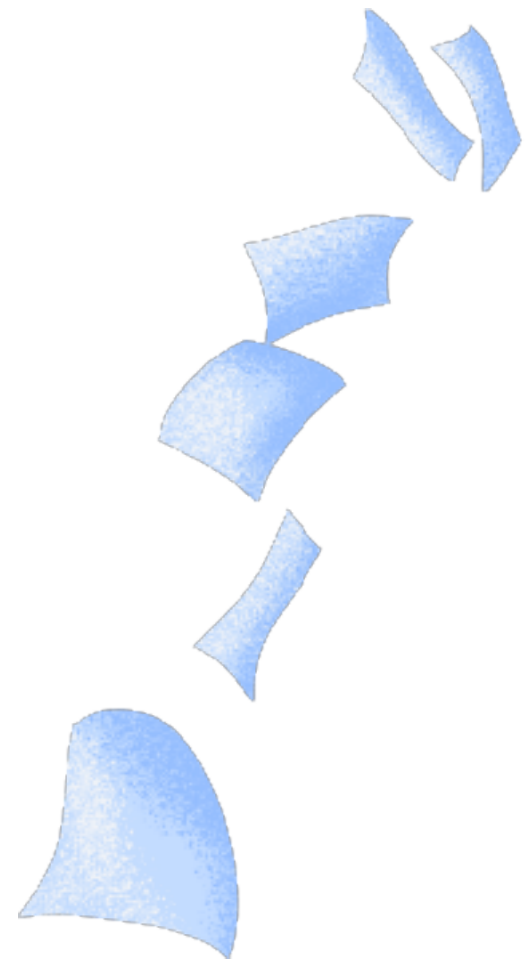
Respecto a las **posibilidades de trabajo tripartito**, desde el sector sindical se considera que este seguramente se verá obstaculizado por el poder y la influencia del sector empresarial, especialmente, en el gobierno, aunque el mismo sector público afirma estar de acuerdo con la OIT y querer avanzar en la ratificación.

En cuanto a la **percepción sobre la violencia laboral**, si bien más de la mitad de las personas encuestadas apreciaron un cambio en su abordaje, se evidencia que todavía queda mucho camino por recorrer dado que su incidencia en el país es muy **elevada**. Sumado a ello, aún las **violencias más invisibles pero recurrentes** se encuentran **naturalizadas**, como es el caso de la violencia psicológica, especialmente, en el caso de las mujeres.

En este sentido, a los **bajos niveles de sensibilización** social sobre la temática, que dificultan el reconocimiento del problema, se suma que quienes sufren situaciones de violencia laboral **no suelen denunciar**, ya sea por desconocimiento de los canales habilitados, por temor a perder el empleo o a sufrir represalias, o porque consideran que denunciar no cambiaría la situación.

No solo es importante que las personas identifiquen el problema y sepan donde pueden denunciar, sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso y que este brinde respuestas en un plazo de tiempo razonable. Entretanto, la persona sigue sufriendo

violencia. Aquello no solo tiene un impacto directo en su persona, sino que también da lugar a que se continúen construyendo generaciones que legitiman la violencia como parte del vínculo laboral.





## 9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, se enumera una serie de recomendaciones para distintos sectores, que pueden contribuir a desnaturalizar la violencia laboral y a promocionar los principios del Convenio, con el fin de facilitar e impulsar su ratificación e implementación:

### ESTADO, SINDICATOS Y ORGANIZACIONES EMPLEADORAS:

» *Articular iniciativas conjuntas a fin de visibilizar la problemática y generar estrategias de incidencia.*

### DESDE EL ESTADO, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS:

» *Sensibilizar sobre las desigualdades estructurales, y cómo estas desempeñan un rol en el desproporcionado nivel de violencia que padecen las mujeres.*

» *Desarrollar acciones de incidencia para visibilizar el problema:*

- Generar Observatorios de Violencia Laboral.
- Relevar cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan dar cuenta de la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.
- Comunicar públicamente las estadísticas.
- Generar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y el impacto en las organizaciones.

» *Sensibilizar a la sociedad sobre la violencia laboral en el marco del Convenio 190 OIT:*

- Generar campañas de comunicación dirigidas a los/as trabajadores/as para difundir: (1) qué es la violencia laboral, (2) cuáles son sus tipologías, (3) cuál es el alcance propuesto (protege a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios, (4) cuál es el ámbito de aplicación propuesto (abarca a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios, (5) cuál es el enfoque que se propone (integral, inclusivo, de género e interseccional), (6) cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias), (7) cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva; y, por último, (8) cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.

- Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia económica, psicológica y simbólica.

» *Sensibilizar sobre el concepto de ‘trabajo digno’ o ‘trabajo decente’ 190 como un derecho humano, según el enfoque introducido por el Convenio.*

» *Desarrollar acciones de sensibilización y/o formaciones para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo inclusivos y libres de violencia.*

» *Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas, que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:*

- repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los ‘hombres de verdad’);
- prevenir violencias invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y
- promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el objetivo de que se sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.

» *Promover una línea, canal u organismo de asesoramiento para que quienes no confían en los canales propuestos por sus empleadores/as puedan contar con información sobre cómo proseguir.*

» *Comunicar y sensibilizar sobre la importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y cuál es su impacto en los espacios laborales.*

### DESDE EL ESTADO:

» *Es de vital importancia que el Estado legitime a las asociaciones sindicales, dado que los sindicatos constituyen el espacio de agrupación de los/as trabajadores/as, que les permite negociar en una mayor igualdad de condiciones. Esto es clave cuando se trata de hacer frente a la violencia laboral.*

» *Rechazar categóricamente todo tipo de violencia laboral y actuar en consecuencia.*

#### DESDE LOS SINDICATOS:

- » *Generar entre las distintas organizaciones sindicales una agenda común, además de diversas articulaciones para definir buenas prácticas y mostrar coherencia y alineación en torno al Convenio 190.*
- » *Rechazar todo tipo de violencia laboral, sobre todo la que se realiza en los vínculos con sus propias organizaciones y en su interior.*

#### DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPLEADORAS:

- » *Realizar diagnósticos con relación a la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.*
- » *Institucionalizar a través de políticas y protocolos el tratamiento de la violencia laboral.*
- » *Elaborar sus protocolos desde un espacio colaborativo, para que todas las partes involucradas lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia. Además, incluir un abordaje integral, que contemple la reparación, respuesta rápida y medidas de prevención.*





## REFERENCIAS

- Barría, C. (2021, 13 de mayo). Protestas en Colombia: por qué es tan importante una nueva reforma tributaria en el país. BBC. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57066479>
- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>
- Centro de Estudios Sociales y Laborales, Cesla, y Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI (2019). Manual sobre relaciones laborales colectivas. Diálogo social y la negociación convencional. <http://www.andi.com.co/Uploads/Manual%20relaciones%20laborales.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo (1951). Decreto Ley 3743 de 1950. Diario Oficial 27.622 de 7 de junio de 1951. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Colombia Diversa, Hivos, Adelante (2020). Así van las cosas. Balance preliminar de la violencia contra las personas LGBT en 2020 (2020) [Boletín]. <https://colombiadiversa.org/c-diversa/wp-content/uploads/2021/03/Asi-van-las-cosas.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal (2016). El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo: Violencia contra las mujeres invisibilizada. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota\\_de\\_igualdad\\_21\\_acoso\\_sexual.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_de_igualdad_21_acoso_sexual.pdf)
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (2009, 3-28 de agosto). Examen de los informes presentados por los Estados Partes de conformidad con el artículo 9 de la Convención. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. Colombia. [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2FCO%2FCOL%2FCO%2F14&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2FCO%2FCOL%2FCO%2F14&Lang=es)
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711349.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf)
- Congreso de la República de Colombia (2006). 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. Diario Oficial 46.160 de 23 de enero de 2006. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- -. (2008). 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. Diario Oficial 47.193 de 4 de diciembre de 2008. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1257\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html)
- -. (2011). Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48.297 de 29 de diciembre de 2011. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1496\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html)
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Presidencia de la República de Colombia (s. f.). Línea 155 de orientación a Mujeres Víctimas de Violencia. <http://www.equidadmujer.gov.co/consejeria/Paginas/linea-155.aspx>
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2016). Sentencia SU214/16. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos. 28 de abril de 2016. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/su214-16.htm>
- Dannemann, V. (2021, 14 de mayo). Represión policial en protestas: ¿Violencia masiva o terrorismo de Estado? Deutsche Welle. <https://www.dw.com/es/represi%C3%B3n-policial-en-protestas-violencia-masiva-o-terrorismo-de-estado/a-57536871>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE (2021, 10 de noviembre). Medición de empleo informal y seguridad social (Trimestre julio - septiembre 2021). [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/bol\\_geih\\_informalidad\\_jul21\\_sep21.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_jul21_sep21.pdf)

- Galindo, J. (2021, 21 de marzo). Migrantes venezolanos en Colombia: los datos que la xenofobia no cuenta. El País. <https://elpais.com/internacional/2021-03-21/migrantes-venezolanos-en-colombia-los-datos-que-la-xenofobia-no-cuenta.html>
- Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas*, 10 (1), 103-116. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a08.pdf>
- GROW: Género y Trabajo (s. f.). Corresponsabilidad. La trama de la desigualdad laboral. <https://www.generoytrabajo.com/corresponsabilidad/>
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en Colombia.
- Infobae (2021, 18 de noviembre). Aumentaron los casos de violencia contra las mujeres en Colombia, se han presentado 98.545 víctimas según Medicina Legal. <https://www.infobae.com/america/colombia/2021/11/18/aumentaron-los-casos-de-violencia-contra-las-mujeres-en-colombia-se-han-presentado-98545-victimas-segun-medicina-legal/>
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (2021). Violencias fatales y no fatales en tiempos de COVID. <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/665772/Violencias+en+tiempos+de+COVID+En+Oct+2020++2021.pdf>
- Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. Subsecretaría de Desarrollo Normativo. República de Colombia (2014). Código Orgánico Integral Penal. [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_con\\_judi\\_c%C3%B3digo\\_int\\_pen.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_con_judi_c%C3%B3digo_int_pen.pdf)
- Ministerio del Trabajo, República de Colombia (s. f.). Equidad Laboral con Enfoque de Género. <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>
- Ministerio del Trabajo, República de Colombia (2018). Resultados Finales Censo Sindical 2017. [https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/participa/-/document\\_library/rXGzArtfRTLj/view\\_file/58616284](https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/participa/-/document_library/rXGzArtfRTLj/view_file/58616284)
- Ministerio del Interior, República de Colombia (2018). Decreto 762 de 2018. Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del derecho efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Diario Oficial 50.586 de 7 de mayo de 2018. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30034961>
- Observatorio de Discriminación Racial, Comisión Colombiana de Juristas y Autoridad Nacional de Gobierno Indígena de Colombia, ONIC (2009). Discriminación racial en Colombia: Informe alterno ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de la ONU. [https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi\\_name\\_recurso\\_206.pdf](https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_206.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312174](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174)
- -. (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)
- -. (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)
- -. (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100)
- -. (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312250](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250)
- -. (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

- –. (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283)
- –. (1976). Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (núm. 144). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C144](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144)
- –. (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)
- –. (2011, 16 de junio). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)
- –. (2019, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- –. (2019, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)
- –. (2021, 19 de abril). Colombia firma el Compromiso Nacional por la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador. [Boletín de prensa]. [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_781542/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_781542/lang--es/index.htm)
- Palma Egea, E. (2019, 26 de noviembre). La primavera colombiana. Las2orillas. <https://www.las2orillas.co/la-primavera-colombiana/>
- Pardo, D. (2020, 25 de noviembre). Por qué en Colombia casi no hay sindicatos (y qué tiene que ver eso con los asesinatos de líderes sociales). BBC. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-55060513>
- Portafolio (2021, 26 de agosto). El acoso laboral sigue creciendo en Colombia. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-acoso-laboral-crece-en-colombia-520447>
- Presidencia de la República de Colombia (2011). Decreto 4463 de 2011. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. Diario Oficial 48.264 de 25 de noviembre de 2011. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1546582>
- –. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial 49.523 de 26 de mayo de 2015. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>
- –. (2018). Decreto 410 de 2018. Por el cual se adiciona el Título 4 a la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Diario Oficial 50.522 de 1 de marzo de 2018. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034548>
- –. (2019). Decreto 1784 de 2019. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. Diario Oficial 51.096 de 4 de octubre de 2019. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30038183>
- Raffaghelli, Luis (s. f.). Marco del Convenio 190 de la OIT a 100 años de su creación. Crisis y Parábola. Asociación Nacional de Jueces y Juezas del Trabajo (ANJUT). <https://anjut.org.ar/wp-content/uploads/2019/09/Marco-del-Convenio-190-de-la-OIT-a-100-a%C3%B1os-de-su-creaci%C3%B3n.pdf>
- Romain, M. F. (s. f.). La violencia económica contra la autonomía de las mujeres de América Latina. Violentadas en cuarentena. <https://violentadasencuarentena.distintaslatitudes.net/violencia-economica/>
- Segato, R. (2020, 22 de enero). “Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia”. ANRed. <https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/>
- Vassallo, G. (2021, 10 de septiembre). Después de dos intentos fallidos, el Congreso colombiano aprobó la reforma tributaria de Duque. Página12. <https://www.pagina12.com.ar/367282-despues-de-dos-intentos-fallidos-el-congreso-colombiano-apro>

## ANEXO A

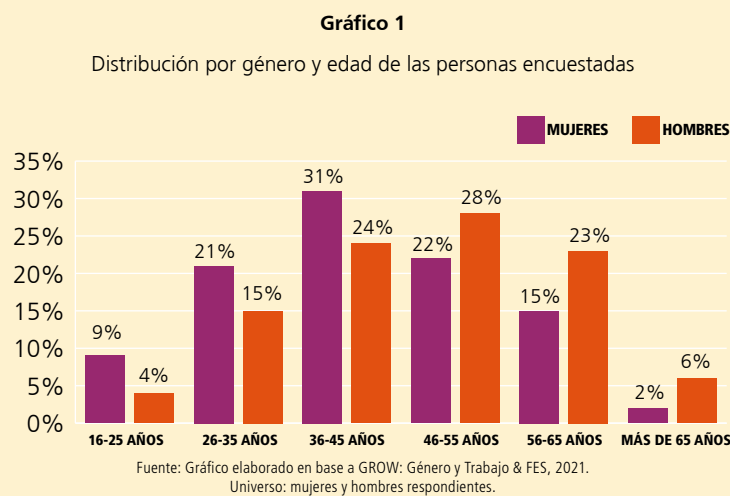
### Caracterización de la muestra de la encuesta

Tal como se expresa en el informe del país, la **encuesta online** desarrollada presenta un **diseño descriptivo-exploratorio** con el objetivo de conocer la situación del país respecto a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Dicha encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en Colombia y que tienen o han tenido un trabajo remunerado, y fue respondida por un **total de 833 personas**: 575 se autoperceben mujeres, 253 hombres y cinco como personas de otras identidades.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.

Respecto a la **edad**, como se presenta en el Gráfico 1, las mujeres se concentran en el rango de edad de entre 36 y 45 años, y 46 a 55. Los hombres, si bien presentan una distribución similar, exhiben mayor presencia en edades más avanzadas (de 46 a 65 años). De las cinco personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, tres de ellas tienen entre 26 y 35 años y dos, entre 46 y 55 años.



De modo similar, se observa que, si bien más de la mitad de las mujeres encuestadas ejercen la **jefatura de su hogar** (57%), los hombres lo hacen en mayor medida (71%). En particular, de las tres personas de otras identidades que han respondido, dos son jefas de hogar.

Sumado a ello, menos de la mitad de las personas encuestadas no tienen **personas a cargo** (40%). En este sentido, como exhibe la Tabla 1, cabe destacar que las mujeres son quienes más se encuentran en esta situación (con una brecha de 7 pp.). Para las mujeres, tener una o dos personas a cargo son las respuestas que le siguen en frecuencia (28% y 20%, respectivamente). En tanto para los hombres, es más usual tener tres o más personas a cargo (32%). Finalmente, dos personas de otras identidades respondientes tienen una persona a cargo, y la tercera presenta tres o más personas a cargo.

**Tabla 1**  
Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

CANTIDAD DE PERSONAS A CARGO	MUJERES	HOMBRES
Ninguna persona	42%	35%
Una persona	28%	16%
Dos personas	20%	17%
Tres o más personas	10%	32%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.  
Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, 37% de las mujeres y 39% de los hombres tienen **personas a cargo menores de 12 años**. Ninguna de las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta se encuentra en esta situación.

## ANEXO B

### Relevamiento legislativo de Colombia comparado con el Convenio 190 OIT

#### INTRODUCCIÓN

El presente informe realiza un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT y las legislaciones sobre el clima laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral en Colombia.

Tal como se ha señalado, Colombia aún no ha ratificado el Convenio 190 de la OIT. En este contexto, es importante destacar que, aunque, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye a las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio –desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional–, se destaca que el país cuenta con una serie de leyes, políticas y medidas que se encuentran en consonancia con el Convenio y que dialogan con sus objetivos.

#### Definiciones

##### SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

El Convenio 190 en su artículo 1 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, e incluye la violencia y acoso por razón de género. Así mismo, establece la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

Colombia, con relación a este artículo del Convenio, cuenta con la Ley 1010, 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 (Congreso de la República de Colombia, 2006), la cual entiende como acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre:

*un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (art. 2).*

Esta ley trata tanto de acoso como de hostigamiento, e incluye diversas modalidades de acoso laboral: discriminación laboral,<sup>15</sup> persecución laboral,<sup>16</sup> entorpecimiento laboral,<sup>17</sup> inequidad laboral<sup>18</sup> y desprotección laboral.<sup>19</sup>

A pesar de que la ley tiene como objetivo “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana” (art. 1) dirigidas a quienes realizan actividades económicas laborales tanto públicas como privadas, se encuentra como dificultad que solo menciona al acoso sexual y no lo tipifica.

Además, esta misma ley (Ley 1010) contiene una definición comprensiva de **maltrato laboral**, entendiéndolo como una modalidad del acoso laboral que cumple con la definición de violencia laboral propuesta por el Convenio 190. Se entiende el maltrato laboral como:

*todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral (art. 2.1).*

De esta manera, si bien Colombia cuenta con una Ley 1010 (2006) de acoso laboral, la misma no tipifica la violencia en el mundo del trabajo. En este sentido, la legislación del país en términos de violencia laboral es incompleta, ya que aún le quedan por delante ciertos ajustes por hacer, en pos de lograr la alineación con el Convenio 190.

15 Discriminación laboral: “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral” (Congreso de la República de Colombia, 2006, Ley 1010, art. 2.3).

16 Persecución laboral: “toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral” (Congreso de la República de Colombia, 2006, Ley 1010, art. 2.2).

17 Entorpecimiento laboral:

toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos (Congreso de la República de Colombia, 2006, Ley 1010, art. 2.4).

18 Inequidad laboral: “Asignación de funciones a menosprecio del trabajador” (Congreso de la República de Colombia, 2006, Ley 1010, art. 2.5).

19 Desprotección laboral: “Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador” (Congreso de la República de Colombia, 2006, Ley 1010, art. 2.6).

## VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

La **violencia y el acoso** por razón de género<sup>20</sup> va dirigida contra las personas por **razón de su sexo o género**, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e **incluye el acoso sexual**.

Con relación a este punto, Colombia define la **violencia contra las mujeres** en la Ley 1257 (Congreso de la República de Colombia, 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 (2008), como:

*... cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado (art. 2).*

Aborda dicha problemática en el marco de distintos tipos de relaciones: de pareja, familiares, laborales o económicas.

Aunque Colombia no cuenta con una ley general de violencia por razón de género, el hecho de que cuente con una ley de violencia contra las mujeres indica inclusión de género.

Además, en esta misma ley (Ley 1257), se define y tipifica el **acoso sexual** como aquel en que:

*... en beneficio suyo o de un tercero, de forma no consentida, y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente con fines sexuales no consentidos, a otra persona (Congreso de la República de Colombia, 2008, Ley 1257, art. 210 A).*

En conclusión, Colombia sanciona la violencia contra las mujeres y el acoso sexual mediante la Ley 1257, aunque el país no cuenta con una ley contra la violencia de género en general.

## COMUNIDADES VULNERABLES

Con relación a las comunidades vulnerables, Colombia no cuenta con una ley de identidad de género. Sin embargo, posee algunas legislaciones inclusivas con respecto a la identidad. Con el Decreto 762 (Ministerio del Interior, 2018) se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Además, en el país, a través de la Sentencia SU214/16 (Corte Constitucional de Colombia, 2016) se asume que la Constitución Política no excluye la posibilidad de contraer matrimonio por personas del mismo sexo.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El **artículo 2** del Convenio 190 protege:

*... a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los/as trabajadores/as asalariados/as [...] así como a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual [...] y aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.*

Colombia en su Código Sustantivo del Trabajo (1951), especifica que su legislación abarca a “todos los trabajadores” en el país, sin importar su nacionalidad ni situación contractual. Incluye desde servidores públicos hasta trabajadores ocasionales, ya que tiene como objetivo “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (art. 1). Si bien, no hace referencia explícita a trabajos en zonas urbanas o rurales, pareciera quedar implícito al referirse a los/as trabajadores/as en general, tengan o no contrato.

Adicionalmente, la Ley 1010 (Congreso de la República de Colombia, 2006) de Acoso Laboral lista en su artículo 6 los sujetos y ámbitos de aplicación de la ley, e incluye trabajadores tanto del ámbito público como privado.

Cabe destacar como dificultad la falta de abordaje en la legislación colombiana de los diferentes ámbitos de aplicación que establece el Convenio 190 en su artículo 3.

En resumen, del relevamiento realizado se desprende que Colombia en su legislación incorpora todos los ámbitos de aplicación mencionados por el Convenio 190 a excepción de la distinción entre trabajadores/as de zonas urbanas o rurales, ni referenciar espacios de descanso, traslados, trayectos, o comunicaciones del trabajo.

<sup>20</sup> Cuando se hace referencia a la violencia por razón de género, incluimos dentro de este universo a mujeres y otras identidades de género, marginando únicamente a las personas que son varones hegemónicos.

## PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

### » *Un mundo del trabajo libre de violencia y acoso*

Este principio del Convenio 190, que se desarrolla en el **artículo 4**, sienta las bases para su mayor desafío que es el desarrollo de una política con un **“enfoque inclusivo, integrado** y que tenga en cuenta las **consideraciones de género** para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Colombia cuenta con el Decreto 4463 (Presidencia de la República de Colombia, 2011), por medio del cual se Reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008 (2011), que tiene por objeto:

*definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral (art. 1).*

Este decreto es el encargado de promover el cumplimiento de la Ley 1257 (Congreso de la República de Colombia, 2008) de violencia contra las mujeres. Para esto, entre sus objetivos se encuentra la implementación y seguimiento del Programa de Equidad Laboral con Enfoque de Género (Ministerio del Trabajo, s. f.) que busca:

- “Desarrollar la Política Pública para la eliminación de discriminación o segregación laboral en razón al sexo de las personas”.
- “Desarrollar la política pública para prevenir y/o eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral en el marco de la Ley 1257 de 2008”.
- “Velar por el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres”.
- “Posicionar los derechos laborales de la mujer, procurando la creación de empleos dignos”.
- “Promover el acceso al sector laboral en condiciones justas e igualitarias”.

En conclusión, Colombia cuenta con normativas y políticas públicas que buscan prevenir y eliminar la violencia y el acoso a las mujeres en el mundo del trabajo.

### » *Respeto y promoción de los derechos fundamentales del trabajo*

El **artículo 5** desarrolla este principio centrado en el respeto y promoción de los:

*derechos fundamentales del trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.*

Con relación a la libertad de asociación, Colombia cuenta con el artículo 12 del Código Sustantivo de Trabajo (1951), el cual garantiza los derechos de asociación y huelga.

Así mismo, ratificó en 1976 el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, otorgando a “los trabajadores y los empleadores” el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas.

En cuanto a la negociación colectiva, el país ratificó en 1976 el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, que busca proteger a “los trabajadores” de actos de discriminación que tienden a menoscabar la libertad sindical con relación a su trabajo.

También Colombia ratificó en 1963 el Convenio 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, que obliga a suprimir y abstenerse del uso de ninguna forma de trabajo forzoso y obligatorio y, en 1969, el Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso, que obliga a suprimir el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

Por otro lado, Colombia también ratificó en el 2005 el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, que obliga a “adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia” (art. 1). Además, en 2020 el país asumió el Compromiso Nacional por la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, que recurre a la educación como eje fundamental de lucha contra el trabajo infantil.

En síntesis, Colombia cuenta con una amplia disposición de principios respecto al respeto y promoción de los derechos fundamentales. Cuenta con legislaciones relacionadas a la libertad de asociación, a la negociación colectiva, a la discriminación en cuestiones de empleo y ocupación, y la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

### » *Derecho a la igualdad y a la no discriminación*

El **artículo 6** aborda el principio del **derecho a la igualdad y a la no discriminación**, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación. Tiene en cuenta a las **trabajadoras**, así como también a los **trabajadores** y otras **personas o grupos en situación de vulnerabilidad**.

En cuanto al derecho a la igualdad y a la no discriminación, y retomando lo que se mencionó anteriormente, Colombia cuenta en su Código Sustantivo de Trabajo (1951), con el artículo 10 de "Igualdad de los trabajadores". En este artículo se reconoce a "todos los trabajadores" como iguales ante la ley, bajo las mismas protecciones y garantías, sin distinción de las labores que realice cada trabajador/a. Además, la Ley 1010 (Congreso de la República de Colombia, 2006) de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo incluye en el artículo 2 a la discriminación laboral<sup>21</sup> como modalidad de acoso.

Por lo demás, Colombia ratificó en 1963 el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT, el cual tiene como principio la igualdad de remuneración entre "la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" (art. 1). Unos años después, en 1969, Colombia ratificó el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación<sup>22</sup> en el empleo y la ocupación.<sup>23</sup> A su vez, este convenio obliga a los miembros a llevar adelante una política nacional que promueva "la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación" (art. 2), para así eliminar todo tipo de discriminación con relación a esto. En esta misma línea, se ratificó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el año 2014.

A su vez, Colombia cuenta con la Ley 1496 (Congreso de la República de Colombia, 2011), Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones que garantiza la existencia de igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres. De esta manera, establece mecanismos para erradicar cualquier tipo de discriminación.

Conjuntamente, Colombia cuenta con el Decreto 4463 (Presidencia de la República de Colombia, 2011), cuyos objetivos se explicaron con anterioridad,<sup>24</sup> que aplica tanto a empleadores y/o contratantes como a la totalidad de trabajadoras, sin distinguir la forma de vinculación laboral y/o forma de trabajo.

Respecto a la discriminación contra las mujeres, el país ratificó en 1982 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,<sup>25</sup> que obliga a los Estados parte a condenar y eliminar la discriminación contra la mujer por medio de una política encargada de tomar medidas, proteger y consagrar a las instituciones nacionales.

Por otra parte, Colombia cuenta en su Ley 1257 (Congreso de la República de Colombia, 2008), con una serie de principios a cumplir para poder eliminar la violencia contra las mujeres; uno de ellos es el de no discriminación. Además, en su artículo 7 esta ley establece como uno de los derechos de las mujeres el no ser "sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía" e incluye a los ámbitos laborales.

Colombia cuenta con una amplia variedad de leyes y normativas que abordan el principio del derecho a la igualdad y la no discriminación que incluye el Convenio 190. Dicha legislación toma en consideración a las trabajadoras, pero no hace referencia a otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

## PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Estos principios, que se desarrollan en los **artículos 7, 8 y 9**, prevén que los países deberán adoptar **una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso** en el mundo del trabajo, con **inclusión de la violencia y el acoso por razón de género**, incluyendo **trabajadores/as de la economía informal; sectores u ocupaciones más expuestos** a la violencia y el acoso.

Colombia, en la Ley 1257 (Congreso de la República de Colombia, 2008) de violencia contra las mujeres, destina el artículo 12 a desarrollar y explicar las medidas que se deben tomar en el ámbito laboral para eliminar la violencia contra las mujeres, a cargo del Ministerio de Protección Social. Este último, según la ley, debe cumplir las funciones de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial, llevar a cabo campañas para erradicar la discriminación y violencia en el ámbito laboral y promover la inclusión de mujeres en espacios donde tradicionalmente no trabajan.

21 La ley define como discriminación laboral "todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral" (Congreso de la República de Colombia, 2006, Ley 1010, Art 2.3).

22 Este Convenio entiende como discriminación: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 1958, art. 1).

23 Se entiende por empleo y ocupación el "acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo" (OIT, 1958, art. 1.3).

24 Véase apartado 4.1.

25 Esta Convención considera a la discriminación contra la mujer como: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (art. 1).



Esta ley se refuerza con el Decreto 1072 (2015) que define las:

*acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral (Presidencia de la República de Colombia, art. 2.2.6.7.1).*

Adicionalmente, define como ámbito de aplicación a empleadores y/o contratantes del sector público o privado, a las administradoras de riesgos laborales y a la totalidad de “trabajadoras”, sin distinguir la forma de vinculación laboral y/o forma de trabajo. El decreto propone crear una Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales, que oriente a sus empresas afiliadas en acciones para el desarrollo de medidas que prevengan la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

En conclusión, Colombia cuenta con leyes que desarrollan la protección y prevención en materia de violencia y acoso laboral. Estas incluyen la violencia y el acoso por razón de género a trabajadores/as del ámbito público y privado. Sin embargo, no se menciona a trabajadores/as de la economía informal ni a otros géneros más allá de la mujer.

## CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El Convenio 190 indica en su **artículo 10** que el Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso; debiendo asumir esta obligación, reconociendo particularmente los **efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo**.

Como antecedente, Colombia cuenta con una Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer,<sup>26</sup> que tiene asignadas sus funciones en el artículo 11 del Decreto 1784 (Presidencia de la República de Colombia, 2019), que consisten en: asistir y proponer el diseño de políticas, planes, programas, proyectos y disposiciones necesarias destinadas a promover la igualdad de género y empoderamiento para las mujeres, así como velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las mismas. También corresponde a dicha institución orientar y participar en el diseño e implementación de los mecanismos de seguimiento, al cumplimiento de la legislación interna y de los tratados, convenios y acuerdos internacionales que se relacionen con la igualdad de género para las mujeres.

Colombia aborda el seguimiento y control de la aplicación de las normativas en el Decreto 4463, que en su artículo 4 señala al Ministerio de Trabajo como el organismo encargado de llevar a cabo acciones de “inspección, vigilancia y control en cuanto a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras” (Presidencia de la República de Colombia, 2011). También aclara en el artículo 5 que el Comité de Seguimiento y Cumplimiento, creado en la Ley 1257 (Congreso de la República de Colombia, 2008), debe continuar el seguimiento y monitoreo para cumplir con lo previsto en el decreto, además de acompañar y evaluar el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres mencionado anteriormente.

Por último, la Ley 1257 (Congreso de la República de Colombia, 2008) de violencia contra las mujeres incluye también en su artículo 8 los derechos de las víctimas de violencia. Estos son: recibir atención, orientación, información, asistencia médica, dar consentimiento informado, tener protección de identidad y protección de sus hijos/as y decidir si encontrarse con el agresor o no. Como se mencionó en el apartado anterior, esta ley determina las medidas que se debe tomar para prevenir la violencia y proteger a las mujeres en el ámbito laboral.

Si bien la legislación colombiana detalla planes de acción para el control de la aplicación de las normativas sobre violencia y vías de recurso y reparación ante situaciones de violencia, no hay referencia aparente sobre los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, tal como incluye el Convenio 190.

## ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El Convenio en su **artículo 11** indica que en las políticas nacionales se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

En relación a este punto, Colombia, en el Decreto 4463 (2011), incluye un artículo sobre sensibilización y capacitación, que menciona “programas, procesos, proyectos, actividades, acciones de sensibilización, formación, capacitación, fortalecimiento de los diferentes actores” (Presidencia de la República de Colombia, art. 3.2), a cargo del Ministerio del Trabajo y del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con el apoyo de la mencionada anteriormente Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. El SENA, según este decreto, es el encargado en el país de promover y facilitar “el acceso con enfoque diferencial y de género para las mujeres, a programas de formación específicamente dirigidos a ellas, para desarrollar o mejorar sus capacidades” (art. 3.7).

Además, el Decreto 1072 (Presidencia de la República de Colombia, 2015) define como acción el diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, que tiene por objetivo realizar campañas de difusión, sensibilización, divulgación, formación, capacitación e investigación.

<sup>26</sup> Dependencia adscrita a la Vicepresidencia de la República.

En esta misma línea, la Ley 1257 (Congreso de la República de Colombia, 2008), de violencia contra las mujeres, lista una serie de medidas de sensibilización y prevención, y aclara que las autoridades creadoras de políticas públicas “deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social” (art. 9). Para esto, la ley aborda una serie de medidas comunicacionales, educativas y laborales. Estas últimas incluyen al Ministerio de Protección Social, con las funciones de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para lograr la igualdad salarial, llevar a cabo campañas para erradicar la violencia y discriminación hacia ellas en el ámbito laboral y promover el ingreso de las mujeres a espacios laborales no tradicionales.

Por último, en Colombia existe la Línea 155 para orientar a las mujeres víctimas de violencia de género. Este canal tiene el objetivo de:

*brindar información clara y completa sobre los derechos de las mujeres, así como orientar sobre la forma de hacer una denuncia, tipos de violencias de los cuales puede ser víctima una mujer, así como procedimientos para obtener una atención jurídica y en materia de salud (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Presidencia de la República de Colombia, s. f.).*

Tal y como lo plantea el Convenio 190 en su artículo 11, queda en evidencia que las políticas nacionales de Colombia abordan la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

## CONCLUSIÓN GENERAL

Se ha podido relevar que Colombia cuenta con varias oportunidades en relación a la posibilidad de ratificación y alineación con el Convenio 190, dado que dispone de varios antecedentes legislativos y de políticas públicas que definen el acoso laboral y el acoso sexual (aunque no en la misma ley), su ámbito de aplicación, al tiempo que desarrolla medidas de protección, prevención, formación y seguimiento, control de aplicación y vías de recurso y reparación, orientación, formación y sensibilización y da un marco al desarrollo de los principios fundamentales de un enfoque inclusivo, integrado y de género.

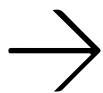
Sin embargo, se identifican como dificultades para su alineamiento:

- La Ley 1010 (Congreso de la República de Colombia, 2006), que si bien aborda el acoso laboral, parece insuficiente ya que no tipifica el acoso sexual.
- Falta una ley de violencia por razón de género que incluya a otras identidades –así como también una ley de identidad de género–, aunque dispone de una ley de violencia contra las mujeres muy completa.
- Se considera necesario, en cuanto al ámbito de aplicación, realizar una distinción entre trabajadores/as de zonas urbanas o rurales, tanto en el Código de Trabajo como en las demás leyes.
- Con relación a los principios fundamentales, a Colombia aún le falta desarrollar, profundizar e incluir algunas consideraciones, como la perspectiva de género más allá de la mujer, el trabajo forzoso u obligatorio, y la inclusión de personas o grupos vulnerables en el abordaje de cuestiones relacionadas con la violencia y el acoso laboral.
- Lo que no se menciona no puede ser protegido, y esto ocurre con los/as trabajadores/as de la economía informal, que deben ser incluidos/as en la legislación laboral de violencia y acoso, ya que actualmente no lo están.
- Falta abordar en la legislación los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

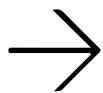




Los hombres superiores dentro de las organizaciones son **quienes más violencia laboral ejercen**, pero también sucede entre compañeros/as.



En cuanto a las **reacciones**, las personas que experimentan violencia laboral suelen recurrir a compañeros/as de trabajo y/o amigos/as fuera de la institución. La mayoría de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto, o que su impacto fue negativo.



Si bien más de la mitad de las personas encuestadas conoce **espacios y/o canales de denuncia**, lo hacen en mayor medida los hombres que las mujeres. Entre quienes tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.

