



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA  
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - N° 628

Bogotá, D. C., martes, 6 de mayo de 2025

EDICIÓN DE 23 PÁGINAS

DIRECTORES: DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ  
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO  
www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA  
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA  
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## CÁMARA DE REPRESENTANTES

### NOTA ACLARATORIA

#### NOTA ACLARATORIA AL INFORME DE CONCILIACIÓN DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 199 DE 2023 CÁMARA, 280 DE 2024 SENADO

*por medio de la cual se exalta al municipio de Sáchica, departamento de Boyacá, como territorio de conservación, investigación y divulgación del patrimonio geológico, paleontológico, arqueológico y cultural de la nación y se dictan otras disposiciones.*

Bogotá, D. C., 6 de mayo de 2025.

Senador

**EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA**

Presidente del Senado de la República

Ciudad.

Representante

**JAIME RAÚL SALAMANCA**

Presidente de la Cámara de Representantes

Ciudad.

**Referencia:** Nota aclaratoria - Conciliación del Proyecto de Ley número 280 de 2024 Senado, 199 de 2023 Cámara, por medio de la cual se exalta al municipio de Sáchica, departamento de Boyacá, como territorio de conservación, investigación y divulgación del patrimonio geológico, paleontológico, arqueológico y cultural de la nación y se dictan otras disposiciones.

Respetados Presidentes:

Los conciliadores del Senado de la República y la Cámara de Representantes remitimos la presente

nota aclaratoria al Informe de Conciliación del Proyecto de Ley número 280 de 2024 Senado, 199 de 2023 Cámara, por medio de la cual se exalta al municipio de Sáchica, departamento de Boyacá, como territorio de conservación, investigación y divulgación del Patrimonio Geológico, Paleontológico, Arqueológico y Cultural de la nación y se dictan otras disposiciones, publicado en la *Gaceta del Congreso* número 605 de 2025 Cámara y *Gaceta del Congreso* número 596 de 2025 Senado, con el propósito de puntualizar las observaciones consignadas en el cuadro comparativo de los textos aprobados en las plenarias de cada Corporación, para los artículos 1°, 4°, 7°, 8°, 9°, 12 y 13 en el siguiente sentido:

*Se acoge el texto aprobado en la plenaria del Senado, dado que su redacción no altera el fondo ni la esencia de lo aprobado en la plenaria de la Cámara de Representantes, sino que responde a ajustes necesarios conforme a las competencias, conceptos técnicos y mesas institucionales adelantadas con entidades del orden nacional y la administración local, tal como se detalla en los informes de ponencia.*

Cordialmente,

  
CARLOS EDUARDO GUEVARA VILLABÓN  
Senador de la República  
Partido Político MIRA

  
IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ  
Representante a la Cámara  
Partido Político MIRA

## PONENCIAS

### INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 576 DE 2025 CÁMARA, 217 DE 2024 SENADO

por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso – número 190”, adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.

Bogotá, D. C., 6 de mayo de 2025.

Presidente

**DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ**

Comisión Segunda Constitucional

Cámara de Representantes

E. S. D.

**Referencia: Informe de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley número 576 de 2025 Cámara, 217 de 2024 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso – número 190”, adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.**

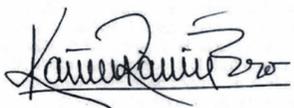
Honorable Presidente:

En cumplimiento del encargo hecho por la Mesa Directiva de la Comisión Segunda Constitucional de la Cámara de Representantes mediante oficio CSCP - 3.2.02.622/2025(IIS) del 23 de abril de conformidad con lo establecido en los artículos 150 y 156 de la Ley 5ª de 1992, se procede a rendir **informe de ponencia para primer debate en Cámara del Proyecto de ley No. 576 de 2025 Cámara, 217 de 2024 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso – número 190”, adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.**

Atentamente,

  
 MARY ANNE ANDREA PERDOMO  
 H.R. MARY ANNE ANDREA PERDOMO  
 GUTIÉRREZ, Ponente Coordinadora

  
 H.R. CAROLINA GIRALDO BOTERO,  
 Ponente Coordinadora

  
 H.R. CARMEN FELISA RAMÍREZ BOSCÁN,  
 Ponente

### INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 576 DE 2025 CÁMARA, 217 DE 2024 SENADO

por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso – número 190”, adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.

Contenido de informe de ponencia:

- I. Antecedentes y trámite de la iniciativa
- II. Relatoría audiencia pública del proyecto de ley
- III. Objeto y contenido del proyecto de ley
- IV. Análisis del proyecto y consideraciones de los ponentes
- V. Contenido del Convenio 190 de la OIT
- VI. Contenido del Proyecto de Ley 576 de 2025 Cámara, 217 de 2024 Senado
- VII. Constitucionalidad
- VIII. Impacto Fiscal
- IX. Análisis sobre posible conflicto de intereses
- X. Proposición
- XI. Texto propuesto.

El Informe de Ponencia de este proyecto de ley se rinde en los siguientes términos:

#### I. TRÁMITE DE LA INICIATIVA Y ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY

El Proyecto de Ley número 217 de 2024 Senado, fue radicado el 16 de febrero de 2024, ante la Secretaría General del Senado de la República, por el entonces Embajador Extraordinario y Plenipotenciario encargado de las funciones del empleo de Ministro de Relaciones Exteriores, doctor *Luis Gilberto Murillo Urrutia* y la Ministra de Trabajo, doctora *Gloria Inés Ramírez Ríos*, y fue publicado en la *Gaceta del Congreso* número 113 de 2024. Por tratarse de un Proyecto de Ley Aprobatorio de un Tratado o Convenio Internacional, y conforme a la distribución definida en el artículo 2º de la Ley 3ª de 1992, fue repartido a la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado, cuya Mesa Directiva nos designó como ponentes para su trámite a la honorable Senadora *Jahel Quiroga Carrillo* y el honorable Senador *Antonio José Correa Jiménez*.

Como antecedente a la radicación del proyecto de ley, se debe señalar que la OIT realizó un estudio de brechas al Convenio 190, el cual presenta un análisis comparativo entre las disposiciones del Convenio y las políticas y legislación nacional vigente. Este estudio fue socializado por parte de la OIT el día 29 de noviembre de 2022 en la Subcomisión de Asuntos Internacionales, en la que estuvieron presentes representantes de las centrales obreras CUT, CGT,

CTC y representantes de los empleadores ANDI, ACOPI, ASOBANCARIA y SAC.

Según se informa en la exposición de motivos, el Convenio 190 de la OIT sometido a ratificación, fue previamente objeto de consultas entre representantes del Gobierno nacional, de los empleadores y de los trabajadores, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales; específicamente en la sesión del 28 de noviembre de 2023 de la Subcomisión de Asuntos Internacionales de dicha Comisión. Lo anterior, en observancia de lo dispuesto en el Convenio 144 de la OIT (1976) sobre la consulta tripartita de las normas internacionales del trabajo, en virtud del cual “Todo Miembro (...) se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo”.

Sobre la ratificación del presente Convenio, en la citada sesión, las centrales obreras manifestaron la aprobación. A su vez, los empleadores reconocieron la importancia del tema tratado por el instrumento, y su relevancia desde el punto de vista humano y social. Por tanto, también aprobaron la ratificación del precitado Convenio.

Adicional a lo anterior, es claro que desde el interior del Gobierno nacional existe un interés de velar por la promoción y prevención del acoso y violencia sexual de los trabajadores, y en razón a ello se han tomado distintas iniciativas que van de la mano con el objeto y fin del Convenio 190<sup>1</sup>, pero que resultan insuficientes, por lo que es imperioso contar con un marco legal internacional que determine las obligaciones expresas del Estado colombiano frente a la materia y que permita erradicar el acoso y violencia sexual dentro del espectro laboral.

El 19 de marzo de 2024 en el Senado de la República se presentó proposición en la Comisión Segunda Constitucional Permanente para la realización de una audiencia con el fin de escuchar y garantizar la participación de sindicatos, organizaciones sociales, organizaciones de mujeres y ciudadanía en general, en el marco de la discusión y aprobación de esta iniciativa legislativa, así como de conocer las expectativas y acciones que se deben implementar con posterioridad a la expedición de esta Ley.

La proposición fue aprobada por unanimidad y la Audiencia fue adelantada el día 14 de mayo de 2024 en el Capitolio del Congreso de la República.

<sup>1</sup> Lineamientos, directrices y expedición de actos administrativos en materia de violencia de género y acoso (Circular 0026 de 2023); 2. Grupo Élite para la Inspección con Enfoque de Género (GEEG) (Resolución 4607 de 2022 del Ministerio del Trabajo); 3. Programa Equipares Empresarial, un programa de equidad laboral con enfoque de género en el ámbito empresarial, implementado por el Ministerio del Trabajo en colaboración con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); y 4. Medidas de Transversalización del enfoque de género en el Ministerio del Trabajo.

En el siguiente acápite se presentará la relatoría de dicha Audiencia que tuvo lugar en el Senado de la República.

La ponencia para primer debate fue radicada el pasado 22 de mayo de 2024 y surtió su debate en la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado de la República el 4 de junio de la misma anualidad, siendo aprobada por unanimidad y sin enmienda alguna por tratarse de un Tratado Internacional.

En cumplimiento del artículo 144 de la Ley 5ª de 1992, el Proyecto de Ley 217 de 2024 Senado fue publicado oficialmente en la *Gaceta del Congreso* número 113 de 2024. El informe de ponencia en primer debate en Senado fue publicado en la *Gaceta del Congreso* número 648 de 2024, y se aprobó en primer debate en sesión de la Comisión Segunda Constitucional Senado el día 4 de junio de 2024. El informe de ponencia en segundo debate en el Senado fue publicado en la *Gaceta del Congreso* número 1615 de 2024, y se aprobó por unanimidad el texto definitivo, sin modificaciones en Sesión Plenaria del Senado de la República del día 12 de marzo de 2025, texto publicado en *Gaceta del Congreso* número 386 de 2025.

El Proyecto de Ley número 576 de 2025 Cámara, 217 de 2024 Senado fue radicado el día 22 de abril de 2025 en la Comisión Segunda Constitucional de la Cámara de Representantes. Para el primer debate fueron designadas como coordinadoras ponentes las honorable Representante *Mary Anne Perdomo Gutiérrez* y honorable Representante *Carolina Giraldo Botero*, y como ponente la honorable Representante *Carmen Felisa Ramírez Boscán*, mediante oficio CSCP - 3.2.02.622/2025(IIS) del 23 de abril de 2025.

## II. RELATORÍA AUDIENCIA PÚBLICA DEL PROYECTO DE LEY

*por medio de la cual se aprueba el “convenio sobre la violencia y el acoso – número 190” adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019.*

**Fecha:** martes, 14 de mayo de 2024

**Hora:** 8:30 a. m.

**Lugar:** Salón de la Constitución – Capitolio Nacional.

A las 9:43 a. m. se da inicio a la Audiencia.

La honorable Senadora **Jahel Quiroga Carrillo** da apertura al evento e instala la Mesa. Agradece a las organizaciones sindicales y organizaciones de la sociedad civil en general, y hace un reconocimiento especial a las mujeres trabajadoras, haciendo un llamado a erradicar el acoso laboral y especialmente el acoso sexual.

Así mismo, hace un reconocimiento a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales por su impulso a la ratificación del Convenio 190 y agradece a FESCOL por la colaboración en la realización del evento, y su

contribución y aporte con el estudio de violencia y acoso laboral en Latinoamérica.

Saluda a quienes integran la Mesa: honorable Senadora Carreño, honorable Representante María Fernanda Carrascal y honorable Senadora Aida Abella.

Señala que el Gobierno del Cambio se encuentra comprometido con la Ratificación del Convenio 190 de la OIT, bajo el liderazgo de la ministra del Trabajo Gloria Inés Ramírez. Así mismo, reconoce la importancia de escuchar a quienes han trabajado durante años en contra de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, realizando una permanente incidencia para que este tema se encuentre en la agenda pública tal y como lo ha hecho el Comité Impulsor para la Ratificación del Convenio 190.

De ahí la necesidad de convocar esta Audiencia Pública, pues la implementación supone enormes desafíos en términos de mecanismos de seguimiento, trabajo estadístico para cuantificar y cualificar la violencia en el mundo del trabajo, adaptación de los protocolos existentes y formulación de nuevos.

También se destaca el desafío en la transformación cultural con la capacitación de empleadores y empleados, así como la reivindicación de sectores especialmente vulnerables como la comunidad LGBTIQ+ y las personas que prestan servicios domésticos.

Por eso, deberá enfrentarse de manera integral y articulada los retos que supone esta implementación, en todos los sectores: oficinas, campos, plazas de mercado, casas, etc. El trabajo debe dignificarse en todos los escenarios y para ello se requiere la participación de todas y todos los trabajadores, así como de quienes cuentan con otras identidades de género. A este respecto es clave resaltar el P.L. estatutario para la igualdad de las niñas y las mujeres en toda su diversidad en relación con el concepto de acoso laboral y acoso sexual.

La **honorable Representante María Fernanda Carrascal** señala que no puede hablarse de la mejora en la productividad sin atender al bienestar de los seres humanos. Son los y las trabajadores quienes con su fuerza de trabajo generan la riqueza. Así, señala que, si tenemos trabajadores más felices, en espacios y entornos seguros que hagan frente al acoso sexual (que es el más generalizado) pero también frente a las otras formas de acoso, habrá mayores índices de rendimiento en el mundo laboral.

Destaca que todo ello pasa además por el reconocimiento de las labores de cuidado que requiere ser reconocido, reducido y redistribuido e incide de forma directa en el bienestar y la salud mental de los y las trabajadoras.

El artículo 23 de la Reforma Laboral, ya aprobado, guarda plena coherencia con el contenido del Convenio 190, al establecer la erradicación del acoso y el abuso en el mundo del trabajo, sin distinción de la naturaleza de la prestación de los servicios (laborales o no), incluyendo a todos los

actores del mundo del trabajo, incluso quienes se encuentran en la búsqueda de empleo.

Señala que no puede permitirse que este se vuelva un convenio más y para ello es necesario que se haga extensiva esta discusión a todos los escenarios: las calles, los colegios, las casas, etc. Exalta que en la actualidad el abuso, la violencia y el acoso en el trabajo son visibilizados como nunca antes, y ello se encausa en la tendencia por ubicar en la agenda pública y priorizar nuevamente la discusión sobre los derechos y la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras.

Finalmente, reconoce el trabajo y la ardua tarea que han emprendido en este camino las mujeres sindicalizadas y organizadas.

Por su parte, la honorable Senadora Karina Espinosa señala la importancia del bienestar emocional en los entornos de trabajo, especialmente atendiendo a la crisis de salud mental existente. Señala que debe haber más flexibilidad en las formas y los instrumentos de trabajo y se trata de un fenómeno que exige una acción mancomunada entre empleadores y trabajadores.

Finaliza resaltando que la Paz total también se construye en los entornos de trabajo y en las casas, de ahí la importancia de impulsar este tipo de proyectos.

Seguidamente, se realiza un primer bloque para la intervención de las principales Organizaciones, con dos preguntas orientadoras:

1. ¿Por qué es importante la ratificación del convenio 190?
2. ¿Qué acciones deben implementarse con posterioridad a la ratificación?

Inicialmente interviene por la **Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)** la doctora Dory Clemencia Capera, quien es directora del departamento de la mujer. Comienza extendiendo un saludo y señala el por qué resulta ser tan importante la ratificación de este Convenio, tratándose de un marco que permite tener claridad sobre la prevención, seguimiento y sanción de las violencias basadas en género en los entornos laborales. Ello permite que se tracen rutas de atención junto con los empresarios con el fin de erradicar este fenómeno, además de promover y visibilizar estas discusiones que exigen campañas tanto de las centrales como de las empresas.

Estos tipos de violencia deben ser reconocidos en todos los tipos de vinculación, lo cual resulta fundamental especialmente en el caso de las mujeres y las poblaciones más vulnerables que son normalmente contratadas bajo modalidades no laborales y/o precarizadas.

Hoy más que nunca el Gobierno debe estar presente buscando la ratificación desde una óptica tripartita y garantizando su implementación real y efectiva.

Seguidamente, interviene por la **Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)** la doctora

Diana Cecilia Gómez, secretaria general de esta organización, quien menciona que este Convenio es sumamente garante al no demandar que se trate de una conducta repetitiva y permitir de forma oportuna formas de reparación. De acuerdo a la OIT, el 18% de los y las trabajadoras sufren violencia psicológica, de manera que se trata de un fenómeno relevante que no ha sido atendido efectivamente mediante la regulación actual.

No es suficiente con que el trabajo suponga remuneración, si hay violencia, acoso y humillación, no se trata de un trabajo decente. Por ello, se necesitan múltiples medidas de prevención, seguimiento, mecanismos de apoyo, instrumentos de solución externos al trabajo, participación de los y las trabajadoras, sanción, etc.

Por la **Confederación General de Trabajadores (CGT)**, participa la doctora Danna Vargas, secretaria de juventudes, quien relata el hostigamiento que sufrió una trabajadora de Norte de Santander y resalta el subregistro a causa del miedo y la vergüenza. Precisa que el acoso sexual es el más común en los entornos laborales y que no se ha hecho frente efectivamente a este fenómeno.

Así la Ley 1010 de 2006 define el acoso como una conducta persistente y demostrable, que revictimiza a la trabajadora o trabajador hostigado, poniéndole en una situación de abierta desventaja y desprotección. Se trata de una norma ineficaz que no brinda respuestas de prevención ni seguimiento. Por eso la ratificación es fundamental con miras a que se surtan procesos abreviados en estos casos, en aras a que los y las trabajadoras sean protegidas en la jurisdicción laboral.

Seguidamente participa la **Red de Mujeres UNI América en Colombia**, representada por la doctora Jenny Montaña, coordinadora de la organización, quien señala que los sindicatos afiliados a UNI AMÉRICAS han trabajado con el fin de dar luces sobre este fenómeno. Señala que este Convenio significa un avance para lograr un mundo del trabajo libre de violencias, con la disminución del estrés y la garantía de la salud en sentido integral. Así mismo señala que las poblaciones de especial protección deberán ser tratados con un enfoque, diferencial inclusivo y de género. Esto cobra relevancia de cara a la deuda histórica del país con las mujeres y especialmente con las mujeres trabajadoras, quienes tienen derecho a espacios seguros, dignos y libres de violencia.

Rescata que después de la implementación, es fundamental incluir un enfoque especial en la prevención y la erradicación de la violencia y el acoso por parte de terceros o clientes externos. Deberán establecerse capacitaciones, sensibilización, medidas de pedagogía con una política de tolerancia cero a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y canales de atención, investigación y respuestas oportunas.

Por su parte, la federación **Internacional de Servicios Públicos (ISP)**, la doctora Susana

Barria Martínez, secretaria subregional para la región Andina, señala que la ratificación es un hito a celebrar en el movimiento sindical, pues es necesaria su inserción en la normativa interna con el fin de que se establezca: (i) una tipificación única de la violencia, por un lado, y el acoso, por el otro; (ii) se aluda al concepto de acoso de género y otros tipos de acoso, lo cual supone un paraguas más amplio de protección; y (iii) la cualificación de quienes son posibles generadores de violencia en todos los roles y escenarios que supone el entorno laboral.

Posteriormente participó la **Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD)**, dirigida por la doctora Claribeth Palacios García, presidenta, señala que tiene muy apropiado el sentido y la naturaleza de este Convenio desde que fue concebido en Ginebra y precisa la urgencia de su ratificación porque es de conocimiento público que la violencia y el acoso menoscaba la dignidad de los y las trabajadores, y repercute más allá del entorno del trabajo.

Por tanto, es necesario que se superen los estándares establecidos en la Ley 1010 y en ese sentido el Convenio 190 prevé las múltiples formas de violencia y su compleja incidencia en todos los escenarios de la vida.

Señala además las dificultades diferenciadas en el caso del trabajo doméstico, por ejemplo, en relación con la capacidad probatoria y la ausencia de comités de convivencia. Resalta que el trabajo por la dignificación pasa por el reconocimiento económico de la labor de las mujeres y la oferta de mayores oportunidades para ellas en todos los ámbitos.

Además, una vez ratificado el convenio, es necesario tomar medidas eficaces de prevención, sanción y reparación a las personas que padecen estas violencias.

**ONU Mujeres**, presidido por la doctora Carolina Tejada, oficial de programas para el tema de violencias, señala la alegría de que Colombia se una a los otros 10 países latinoamericanos que ya ratificaron este convenio. El cierre de las brechas de género es fundamental para hablar del propósito de desarrollo sostenible. La jurisprudencia ha reconocido ello al pretender robustecer la Ley 1010 de 2006 y en ese mismo sentido la Recomendación General 35 proferida por la CEDAW señala cómo el acoso y la violencia perpetúa la situación de vulnerabilidad de las mujeres en todos los espacios.

Sin embargo, se requiere que con el Convenio se empiece a construir planes de acción, revisar normativas, continuar en el diálogo tripartito e insistir en la necesidad de llevar la discusión a diferentes espacios; además, este convenio amplía la mirada frente a los hechos de acoso permitiéndonos reconocer la urgencia de estas transformaciones sociales y culturales. ONU Mujeres anima y espera que el Congreso de la República dé el visto bueno a este convenio y se implemente efectivamente en los entornos, lo que permite nuevos horizontes en busca del desarrollo y la igualdad.

Mientras tanto, en representación de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, la doctora Carolina Jiménez indica cómo la violencia y el acoso laboral es un fenómeno persistente, siendo 1 de cada 5 personas víctima de violencia. Este fenómeno trae efectos y costos complejos en las vidas de los y las trabajadoras. Por tanto, este Convenio recoge la expresión de los 187 estados miembros de la Organización en el sentido de que la violencia y el acoso en el mundo de trabajo constituye una vulneración de los derechos humanos, amenaza la igualdad de oportunidades, es incompatible con el trabajo digno y socava la productividad.

Esta radicación responde al diálogo social y el acuerdo tripartito en el marco de la Comisión permanente, reconociendo su relevancia desde una perspectiva humana y social.

La región de Latinoamérica es la que cuenta con más Estados ratificantes de este Convenio. La ratificación en Colombia supondría un importante y decidido avance en la erradicación del acoso y la violencia en todos los sectores: privados, informales, rurales, urbanos, etc.; y promovería el trabajo decente para todas las personas, la igualdad entre hombres y mujeres y la sostenibilidad y productividad de las empresas.

La **Veeduría Ciudadana Política Pública LGTBIQ+**, encabezada por el doctor Robinson Sánchez Tamayo, resalta fundamentalmente tres aspectos en relación con el Convenio: (i) no hay instrumentos adecuados que hoy puedan atender los tipos de violencia de género, por lo que se insiste a la Comisión II en avanzar con la ratificación del convenio. (ii) este instrumento internacional intenta llenar los vacíos de un insuficiente marco normativo en el reconocimiento de las violencias por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, pues la Ley 1010 resulta insuficiente en este propósito; y (iii) el Convenio reconoce la precariedad laboral de las personas pertenecientes a la comunidad LGTBIQ+.

Así, rescata estas tres recomendaciones: (i) es la oportunidad de avanzar en una campaña nacional contra las violencias basadas en género en el ámbito del trabajo, incluyendo los sectores públicos y privados, como la construcción de un plan de acción con el fin de brindar soluciones rápidas y urgentes, (ii) es necesaria la construcción de estrategias de participación LGTBIQ+ en las discusiones sobre violencias basadas en género en el mundo del trabajo y (iii) es urgente la producción de datos y estadísticas pues hay mucho desconocimiento sobre las violencias contra las personas LGTBIQ+ y aún más en los entornos laborales, lo que impide la construcción de políticas basadas en la evidencia.

Por su parte, la **Asociación de servidores judiciales de la Fiscalía**, presidida por la doctora Claudia Patricia Bernal, menciona que esta ratificación exige que las instituciones del nivel nacional constituyan o incorporen la prevención, mitigación y erradicación de estas formas de

violencia. Hace un llamado sobre la necesidad de que la demanda y las cargas de trabajo deban ser coherentes con el personal contratado, ya que las estadísticas y el rendimiento nunca pueden suplir al ser humano en su integridad. La sobre exigencia, la sobrecarga laboral y la ausencia de personal tiene graves repercusiones en el bienestar del trabajador, existiendo diversos casos de fallecimientos y enfermedades graves a causa de esto.

Señala que la Fiscalía, con las hostiles condiciones de trabajo, se une al llamado para que se firme el Convenio 190 YA. La actual Fiscal General recibió una planta de funcionarios enferma, con trastornos mentales como consecuencia del trabajo, y debe trabajarse en la erradicación de este fenómeno del que todos somos víctimas.

En representación de los proyectos de economía popular la **Señora Geraldine Urquijo Martínez – Representante de la Chaza Hyntiba (Fontibón)** señala que en el trabajo informal y “callejero”, también se hace presente el fenómeno de violencias basadas en género, más aún al ser mayoritariamente mujeres quienes trabajan en este sector. El acoso callejero es el fenómeno al que más son sometidas las trabajadoras, aun cuando se trata de servicios de alimentación. En los servicios locales y barriales no existen garantías para el ejercicio digno del trabajo, por lo que la garantía de los derechos humanos empieza a desdibujarse.

Precisa que, aunque es cierto que la formalización es un deber, también es verdad que la informalidad debe reconocerse y deben protegerse a todos y todas las trabajadoras mediante proyectos que inciden en la eliminación de la violencia y reconozcan los derechos de esta parte de la población.

Como mujeres de la economía informal, hacen un llamado para ser incluidas como mujeres trabajadoras y poder contar con las garantías que pretende este Convenio.

Por su parte, la **Señora Constanza Pardo Martínez - Lideresa de la Plaza de mercado del 12 de octubre-Bogotá, D. C.**, extiende un saludo de parte de la Coordinadora de las Plazas de Mercados a los presentes. Continúa diciendo que es fundamental el reconocimiento de los derechos del Convenio 190 para las y los vivanderos. Rescata la importancia de su labor al ser portadores de un legado inmaterial invaluable y parte activa de la soberanía nacional.

Señala que las plazas de mercado son puente de nuestros campos y las casas y ciudades y el objetivo en cada Plaza es promover el campo colombiano. Señala la necesidad de reivindicar los derechos de las mujeres vivanderas, quienes a diario son sometidas a acoso, violencia, humillaciones, etc. Desde la Coordinadora, piden al Gobierno nacional, la protección total del legado de las familias vivanderas y la ampliación de los presupuestos de formación y prevención de las violencias en todos los sectores, incluyendo el IPES.

La doctora **Daniela Sosa de la Corporación para la Salud de la Mujer Grupo Guillermo**

**Fergusson**, precisó que se han adelantado acciones desde el Sector Salud, como el diplomado realizado junto con la UNAL, con la participación de 30 trabajadoras del sector salud, en el cual se reflexionó sobre la importancia de la ratificación del Convenio 190.

Así mismo, fruto de la alianza con el grupo de monitoreo crítico, se ha trabajado en el análisis del acoso por causas de género en el sector salud, en donde se destaca el acoso psicológico. También cobran gran relevancia las violencias económicas y la violencia y el acoso sexual, donde las principales víctimas son las mujeres trabajadoras. El 66% de trabajadores no encontraron ninguna medida de prevención en sus lugares de trabajo y cuando estas existen se encuentran mal focalizadas.

De ahí la importancia de la ratificación del Convenio 190, reconociendo que su implementación exige especificidades por sectores.

Finalizando este primer bloque, la doctora **Linda Cabrera de SISMA MUJER**, señala que la violencia contra las mujeres en los entornos de trabajo es transversal en todos los escenarios y etapas, por lo que el ámbito de protección del Convenio 190 es adecuado e idóneo. En armonía con el contenido del convenio, SISMA MUJER ha litigado 4 casos fruto de los cuales se han adoptado estándares jurisprudenciales que son compatibles con las garantías previstas para hacer frente al acoso y la violencia laboral.

Destaca que el Convenio va a suplir de forma idónea los vacíos de la Ley 1010, frente a los cuales en todo caso se ha avanzado con la Ley 1257 y el Decreto número 4463 reglamentario del ámbito laboral. Destaca la importancia de desarrollar instrumentos de regulación y trabajar por la paridad, igualdad salarial, entre otras condiciones que mejoren las condiciones de trabajo para las mujeres.

En el interregno participa la **honorable Senadora Aida Avella**, enfatiza que la peor violencia es cuando despiden sin justa causa, adicionalmente, agrega que actualmente existen actos de violencia hacia los adultos mayores, campesinos y jóvenes, por lo que enfatiza en mayores garantías laborales y una pensión digna hacia estas poblaciones. Asimismo, menciona su respaldo hacia el ministerio de igualdad y la violencia con la demanda, porque son quienes han venido brindando un respaldo hacia las mujeres y sectores de mayor vulnerabilidad en este sector. Finalmente, hace referencia a la sobrecarga laboral y la necesidad de superar esta situación.

Asimismo, la **Ministra del Trabajo Gloria Inés Ramírez**, menciona que las cifras han sido contundentes y extiende un saludo a todas las personas que trabajan conjuntamente en la garantía de los derechos de las y los trabajadores. Menciona, que después de 7 años se han puesto de acuerdo para presentar el proyecto de ley sobre lo que significa la violencia y acoso. Primeramente, la Ley 1247 fue el concepto de violencia y su cadena de agresión generacional, por ello, es importante separar la

violencia del afecto y es lo que hace esta ley, porque no se puede normalizar frases como “porque te quiero te aporreo” sino construir una sociedad de respeto hacia unos y otros.

Por su parte, destaca la importancia del convenio 190 como instrumento internacional que reconoce la naturaleza específica que puede tener la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. También, reconoce el enfoque diferencial que se debe tener en relación con las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, visibilizando el enfoque de género y la vulnerabilidad de las mujeres en relación con este fenómeno. Adicionalmente, añade que dentro del ministerio las medidas que se tienen no son suficientes, ya que no son efectivos los protocolos existentes. Sin embargo, cuando se trata de violencia o acoso sexual, el equipo de elite diferencial de genero se realiza una inspección pormenorizada y con profesionales especializados.

Este convenio va a permitir actuar concretamente y tomar las acciones específicas para poder actuar efectivamente, robusteciendo los instrumentos legales. Además, este proyecto brinda un ámbito de acción mucho más amplio e integral que puede hacer frente tanto a escenarios de trabajo públicos como privados, haciendo frente a conductas como las que se viven en Call centers y otros lugares de trabajo.

Por eso, la función del Congreso con este Convenio es brindar los instrumentos para dignificar las condiciones laborales en términos de prevención y erradicación de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Finalmente, insiste en la urgencia de la ratificación.

Ahora bien, para el segundo bloque se lleva a cabo la siguiente pregunta orientadora:

¿Qué acciones se vienen impulsando desde la entidad, desde el sector o institución que representan para prevenir y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

Para empezar, la **Dirección Administrativa del Senado de la República**, presidido por la doctora **Astrid Salamanca Rahin- Directora Administrativa**, agradece este tipo de espacios y frente a la pregunta orientadora, señala que han realizado un protocolo para la prevención y orientación institucional frente a la conducta de violencia sexual, dirigido a los congresistas, servidores públicos, contratistas, pasantes, judicantes, personal tercerizado, personal de la policía y seguridad, que buscan proteger a mujeres y hombres en su sitio laboral, en articulación con la comisión legal para la equidad de la mujer, que es donde se han radicado las denuncias que llegan.

Asimismo, se brinda acompañamiento y atención psicosocial de manera general a las víctimas, de cara a la mora en los trámites de ley. También, se han realizado jornadas de atención psicosocial para la prevención de la violencia, con la identificación de los casos de mayor, menor y medio impacto. Finalmente, se han realizado conversatorios para

socializar a los funcionarios las rutas que se deben llevar a cabo en este tipo de casos.

Seguidamente, el doctor **Alfonso Palacios**, vicepresidente jurídico de la **Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)**, celebra el espacio y menciona que este Convenio es una consideración conjunta de diversos sectores que están de acuerdo en la obtención de medidas concretas para mitigar esta situación. Sin embargo, más que la pregunta orientadora, señala que es importante tener en cuenta que la implementación de este Convenio es lo que va a garantizar cambios en este sentido en el mundo del trabajo.

El Convenio es un punto fundamental, pero rescata que no está libre de cuestionamientos que no se previeron, y que deberán tenerse en cuenta en la implementación de forma dialógica y conjunta, para que el sector empresarial haga frente a estos.

Especialmente, el artículo 9º, que habla sobre la responsabilidad del empleador en de su debida diligencia en la implementación de la ley, en el que se tendrá inspección, vigilancia, sanción y castigo en caso de no cumplirla se tomarán acciones. Sin embargo, si este proyecto no se acompaña de cultura social es difícil un cambio significativo y puede haber una ruptura empresarial y social.

Existen aspectos que son difíciles o requieren un esfuerzo especial de diálogo; (i) la extensión de la responsabilidad del empleador en relación con sujetos que no son trabajadores, (ii) la extensión de la responsabilidad del empleador a escenarios diferente al lugar de trabajo (v. gr. desplazamientos, viajes, eventos, u otros trayectos) y (iii) la recomendación 206 en su parágrafo 18, precisa puntos para mitigar los efectos y las violencias domésticas, desde un diálogo concertado con el empleador, teniendo en cuenta que son situaciones que quien emplea no ha propiciado.

Dicho esto, se debe trabajar de forma conjunta para que el empleador no sea quien únicamente atiende este fenómeno y se genere una mayor eficacia en la implementación de este instrumento.

La doctora **Adriana María del Ministerio de la Igualdad**, exalta y felicita por el espacio de reflexión y avance normativo en la protección y garantía de las mujeres en el mundo del trabajo. Posteriormente, menciona que es importante abordar este convenio porque permite avanzar en la visibilización de estos casos especialmente en relación con las mujeres, así como reconocer este fenómeno estableciendo acciones para su erradicación. Destaca la importante de implementar medidas en el derecho laboral colectivo, con el fin de que las mujeres puedan ocupar lugares de poder y toma de decisiones siendo las actoras principales para que las condiciones de desigualdad se reduzcan.

Señala que el reto de este convenio es cambiar la legislación y normatividad para garantizar el acceso a la justicia a mujeres que viven violencias en el mundo del trabajo. Actualmente, existen barreras por la forma contractual, sin embargo, este convenio

permite proteger y garantizar un recurso judicial en un ambiente laboral sano.

Señala que la radicación del mismo, implica reconocer a las mujeres como seres integrales al visibilizar diferentes tipos de violencia. Asimismo, enfatiza en la importancia de este convenio porque avanza en el reconocimiento de la mujer para hacer un cambio cultural, generando espacios seguros. Adicionalmente, reconoce las violencias domésticas reflejando que no solo se preocupa por la trabajadora a nivel laboral sino también por sus entornos y contextos diferenciados.

Este convenio conlleva muchos retos ex post como adoptar una legislación que defina procedimientos y procesos que garantice el abordaje de las violencias, actualizar las normas existentes, los protocolos con énfasis en atención y sobre todo en prevención, monitoreo y evaluación.

Por su parte, la doctora **María del Pilar Murillo**, jefe de la oficina de integridad anticorrupción y cumplimiento de la **Sociedad de Activos Especiales (SAE)**, señala que, frente a la pregunta orientadora, la mayor población empleada en esta entidad son mujeres, lo que supone mayores garantías para ocupar lugares significativos de representación y toma de decisiones. Es la primera entidad del gobierno en implementar de manera efectiva la licencia menstrual, de acuerdo a su voluntad en prevenir las violencias basadas en género y dignificar a las mujeres y su condición.

Se destaca también la creación de una mesa institucional que les permite avanzar en el reconocimiento de las dificultades al interior de la entidad, así como en garantizar participación en la construcción de herramientas de solución. Además, resalta que actualmente las mujeres víctimas de violencia o acoso pueden ser reubicadas puedan a diferentes entidades del territorio nacional.

Finalmente, destaca que se trabaja de manera interinstitucional con la ARL para que se faciliten acciones conjuntas de garantía de los derechos de las mujeres, fortaleciendo sus tejidos sociales, superando así la feminización de la pobreza, iniciando por la formalización de las mujeres que prestan servicios domésticos dignificando su trabajo.

Posteriormente, la doctora **María Fernanda Alonso**, secretaria de género y enfoque diferencial de la Junta de Sindicato de empleados públicos de del **SENA (Sindesena)**, señala que de acuerdo a la pregunta orientadora, al interior de la organización desde el 2021 han realizado y avanzado en una reforma estatutaria que permite la modificación de cargos en las juntas subdirectivas y nacionales, con la creación de un cargo en particular (secretaria de género y enfoque diferencial) para atender temas de género, en atención a la necesidad de avanzar en la garantía de derechos de las mujeres.

Se han materializado acciones concretas como las capacitaciones, horarios flexibles no solo para mujeres víctimas, sino para mujeres y hombres cuidadores. Plantea la necesidad de hacer extensivas

las licencias remuneradas a quien sufren violencia no sólo en el lugar de trabajo sino fuera de él.

Señala que desde el SENA se asumen diversos retos: (i) incidir en la apropiación del contenido del Convenio; (ii) establecer una ruta de atención en el caso de los aprendices; y (iii) armonizar la normativa existente.

Antes de finalizar, interviene nuevamente la **Confederación General de Trabajadores (CGT) - Meta**, menciona que existen diferentes cargas en la vida laboral como físicas, mentales, tributarias. Las mujeres no cuentan con un equilibrio, ya que deben solventar las labores del hogar y el trabajo y en esa duplicidad o multiplicidad de cargas se complejiza la garantía de un trabajo digno.

Las acciones que se pueden implementar son las intersectoriales con la unión de todos los ministerios; (i) Ministerio de las TIC con un aplicativo para la realización de denuncias; (ii) Ministerio del Trabajo; (iii) Ministerio de Salud y Protección Social sobre lo que sucede con las enfermedades mentales; (iv) Trazabilidad entre el Copasst, el comité de convivencia y los entes de control ya que con la Ley 1010 no se han cumplido las expectativas de cobijar a todos los trabajadores más allá de la naturaleza contractual; (v) aumento de sanciones, como el no acceder a cargos de ascenso si se maltrata o violenta al compañero, por ejemplo; (vi) acciones pedagógicas; (vii) incluir al sector educativo erradicando temas como el bullying, fomento del respeto, inclusión de las familias, comité de convivencias y los niveles de educación superior como generadores de información y conocimiento para la población.

La **honorable Senadora Jahel Quiroga** cierra la audiencia agradeciendo y exaltando la labor de todas y todos y convoca a que realicen un seguimiento detallado en los siguientes debates.

### III. OBJETO Y ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY

El Proyecto de Ley número 576 de 2025 Cámara, 217 de 2024 Senado, tiene por finalidad la aprobación de una Norma Internacional del Trabajo, que se conoce en forma resumida como “Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)”.

Como es usual en este tipo de iniciativas, el proyecto consta de solo tres artículos: El primero, dispone la aprobación del Convenio 190 de la OIT; el segundo, precisa que el Convenio solo obligará a Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional; y el tercero, establece la vigencia de la Ley desde su publicación.

El proyecto de Ley se acompaña del texto completo e íntegro del “Convenio 190, Sobre la Violencia y el Acoso, 2019”, el cual fue adoptado en la centésima octava reunión (108ª) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo OIT, celebrada en Ginebra – Suiza, el 10 de junio de 2019. Este Convenio entró en vigor el 25 de junio de 2021 y a la fecha de presentación de esta ponencia contaba con ratificaciones de 39 Estados Miembros.

El Convenio 190 es la primera norma internacional que agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento y sitúa la dignidad humana y el respeto en su centro, reconociendo la naturaleza diversa y cambiante del mundo del trabajo. También es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, brindando el primer marco común para la prevención y la eliminación de esas conductas inaceptables, y la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable basado en la dignidad y el respeto de todas las personas.

### IV. ANÁLISIS DEL PROYECTO Y CONSIDERACIONES DE LOS PONENTES

#### 4.1. Consideración aclarativa sobre las Normas Internacionales del Trabajo<sup>2</sup>:

El “Convenio 190, Sobre la Violencia y el Acoso, 2019”, cuya aprobación se somete a consideración del Congreso de Colombia en esta oportunidad, es una Norma Internacional del Trabajo. Esta categoría engloba los Convenios y las Recomendaciones que los complementan, adoptados por la Organización Internacional del Trabajo OIT en las conferencias periódicas que celebra anualmente desde su creación en 1919. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos universales que reflejan los valores y principios aceptados por la comunidad internacional, y constituyen el principal medio de acción de la OIT para abogar por la promoción de la justicia social y los derechos humanos, así como para resolver cuestiones específicas en el mundo laboral.

Conviene recordar que la Organización Internacional del Trabajo es el organismo especializado de las Naciones Unidas, que tiene como propósito específico fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y difundir el uso del diálogo al abordar asuntos laborales. La OIT es la única agencia de Naciones Unidas de carácter “tripartito”: en todos sus procesos de toma de decisiones, incluyendo la negociación de los Convenios y la elaboración de sus políticas y programas, participan en conjunto representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Esta institución global cuenta en la actualidad con 187 Estados Miembros, y un sólido sistema de producción y supervisión de las normas internacionales del trabajo, que procura garantizar su cumplimiento y abordar los distintos problemas que plantea su aplicación a escala nacional.

Las normas internacionales del trabajo toman la forma de Convenios o de Recomendaciones. Los *Convenios* son tratados internacionales que vinculan a los Estados Miembros que los ratifican. Las *Recomendaciones*, en cambio, no son tratados

<sup>2</sup> El presente apartado se basa en los siguientes documentos de la OIT: “Rules of the Game – A brief introduction to International Labour Standards”, OIT, Ginebra: 2009.

internacionales, sino que fijan principios rectores no vinculantes destinados a orientar las políticas y prácticas nacionales. Por lo general, una recomendación complementa a un convenio y prevé directrices sobre su aplicación, o sugiere posibles medidas para ir más allá de las disposiciones del convenio.

Ambos, convenios y recomendaciones, son adoptados en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, que cada año congrega a representantes de los gobiernos, de las organizaciones de los empleadores y de las de los trabajadores. El procedimiento para su adopción suele incluir varios pasos: primero, la Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe previo con el análisis de la legislación y la práctica de los Estados Miembros sobre el asunto a tratar; dicho informe se socializa a los Estados, trabajadores y empleadores para que formulen sus comentarios, los cuales son la base para preparar la versión provisional de la norma; posteriormente se analiza el texto en la Conferencia anual, permitiendo a los mandantes introducir las enmiendas que se consideren oportunas; y por último, el texto final se somete a votación y requiere la aprobación de una mayoría de al menos dos terceras partes de los delegados presentes en la reunión de la Conferencia.

Con tal procedimiento se busca que los derechos laborales y los estándares concebidos en estos instrumentos internacionales puedan aplicarse a todos los países del mundo, sea cual fuere su nivel de desarrollo social o económico, y teniendo en consideración la diversidad de culturas, historia o sistema jurídico. A su vez, la consideración y formulación tripartita de estas normas, pretende asegurar mayores niveles de consenso y apropiación de sus contenidos por parte de empleadores, trabajadores y gobiernos.

De conformidad con la Constitución de la OIT (artículo 19.5, literal b), cuando la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado un convenio, los Estados Miembros están en la obligación de someter la norma adoptada a consideración de la autoridad nacional competente para cumplir el procedimiento formal de ratificación. En Colombia este procedimiento exige la expedición de la ley aprobatoria del instrumento por parte del Congreso de la República, la sanción presidencial de la ley y la revisión de la Corte Constitucional; así es que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna” (artículo 53 de la Constitución Política de Colombia).

Una vez el Estado miembro ha ratificado un convenio de la OIT, el instrumento adquiere carácter vinculante e impone la tarea de armonizar la legislación y la práctica interna del país, para lo cual los órganos de supervisión y el área de asistencia técnica de la OIT prestan asesoramiento. Los Estados que han ratificado un convenio también deben rendir cuentas a la OIT sobre su aplicación, presentando memorias periódicas sobre las medidas que han adoptado; a su vez, las organizaciones de

empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad de formular comentarios a los informes elaborados por los gobiernos. Tales insumos son examinados en el marco del sistema de supervisión de la OIT, que busca impulsar y asegurar la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Así pues, los convenios y recomendaciones de la OIT proporcionan un punto de referencia para los derechos humanos en el mundo del trabajo, y son importantes herramientas para que los gobiernos redacten y pongan en práctica la política social y la legislación laboral, de modo que sean conformes a normas mínimas aceptadas internacionalmente.

#### **4.2. Alcance y elementos del Convenio 190 de la OIT**

El Convenio 190 de la OIT es un instrumento internacional que le apuesta a la aceleración de un cambio sociocultural y una reorientación hacia un paradigma de respeto, seguridad y protección para todas las personas en el mundo del trabajo, incluidas aquellas que se desempeñan en la economía informal y la población migrante. Por tanto, insta a los Estados Miembros, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, a adoptar una estrategia integral para prevenir, combatir y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En otras palabras, el Convenio 190 exige a todo Estado Miembro que lo ratifique que respete, promueva y asegure el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso en todos los sectores. Además, insta a que se adopte un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, e incluye medidas específicas para abordar sus causas profundas.

Respecto al enfoque de género, el Convenio no lo limita al grupo especialmente vulnerable conformado por mujeres, sino que se extiende a otros grupos en situación de vulnerabilidad, afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, especialmente la población LGTIQ+.

Además, el Convenio 190 reconoce que la violencia doméstica afecta la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, su productividad, su acceso al empleo y su salud. Lo anterior toda vez que su marco de aplicación se extiende fuera del espacio de trabajo. Así que el Convenio determina que, en tanto sea razonable y factible, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

Al ratificarse el Convenio 190, los Estados Miembros se comprometen a establecer mecanismos de prevención y protección, control de su aplicación, vías de recurso y reparación, así como orientación y difusión. Así mismo, el Convenio 190 impone

la obligación de adoptar legislación que garantice el derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo.

El Convenio, en su preámbulo, recuerda otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El instrumento cuenta con ocho (8) Capítulos, a saber:

Capítulo I. Definiciones (Artículo 1°).

Capítulo II. Ámbito de Aplicación (Artículo 2° y 3°).

Capítulo III. Principios Fundamentales (Artículo 4°, 5° y 6°).

Capítulo IV. Protección y Prevención (Artículo 7°, 8° y 9°).

Capítulo V. Control de la Aplicación y Vías de Recurso y Reparación (Artículo 10).

Capítulo VI. Orientación, Formación y Sensibilización (Artículo 11).

Capítulo VII. Métodos de Aplicación (Artículo 12).

Capítulo VIII. Disposiciones Finales (Artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20).

En relación con el Capítulo I, el Convenio presenta una definición más amplia de la violencia y el acoso que la acogida por la legislación interna, toda vez que no se requiere ya que su ocurrencia sea persistente, sino que basta con la ocurrencia en una única oportunidad o evento; además, reconoce distintos tipos de violencia a saber, la violencia física, psicológica, económica y patrimonial, simbólica y sexual.

Por otra parte, el Convenio establece tácitamente que la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

El Capítulo II, relacionado con los ámbitos de aplicación, aclara la cobertura que da el Convenio, acogiendo a cualquier persona en el mundo del trabajo: trabajadores, empleadores, asalariados, personas en formación, trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, sector público o privado, formal e informal, en la zona urbana o rural.

De igual manera, establece los lugares en donde se aplica el convenio, dentro de los que se encuentran los lugares públicos y privados, en donde se paga al trabajador, en donde este toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En otras palabras, el Convenio 190 extiende su marco de aplicación, introduciendo el término de “mundo del trabajo”, para ir más allá del lugar de trabajo e incluir otras circunstancias y entornos de modo que se garantice la protección efectiva contra todas las formas de violencia y acoso que ocurran durante, en relación o como resultado del trabajo.

El Capítulo III, sobre principios fundamentales. En dicho apartado, se aportan elementos para limitar la reproducción de las desigualdades existentes en las relaciones que se establecen en el ámbito laboral. Así mismo, se reconoce el derecho a contar con un mundo de trabajo libre de violencia y acoso.

También, el instrumento, mediante sus capítulos IV y V sobre protección, prevención y aplicación de las vías de recurso y reparación, insta a los Estados Miembros a contar con mecanismos para abordar de manera integral la violencia y acoso sexual que afrontan tanto empleadores, como trabajadores dentro las relaciones laborales.

Además, el Convenio reconoce la importancia de identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas están más expuestos a la violencia y el acoso, y de adoptar las medidas de protección y respuesta apropiadas.

Adicionalmente, el capítulo VI del instrumento señala la importancia de la sensibilización de los actores del mundo laboral, sobre la violencia y el acoso sexual. Así, desarrolla la obligación de emprender iniciativas de formación y orientación en la materia, dirigidas tanto hacia empleadores como trabajadores, para reconocer conductas reprochables en la materia.

Respecto al Capítulo VII (Métodos de aplicación), el Convenio determina que las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

Finalmente, en relación al capítulo VIII sobre las disposiciones finales del instrumento, es importante

indicar que estas son parte esencial de todo Convenio, y se refieren a los siguientes aspectos:

- Los instrumentos de ratificación deben comunicarse siempre al Director General de la OIT para que la ratificación sea efectiva en derecho internacional. De no ser así, el Estado podrá considerar que el Convenio ha quedado “ratificado” en su sistema jurídico interno, pero no surtirá efecto en el ordenamiento jurídico internacional. El instrumento de ratificación podría incluir la siguiente declaración: “El Gobierno de ... por el presente instrumento ratifica el Convenio ... y se compromete, de conformidad con el párrafo 5, d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT, a aplicar fielmente todas y cada una de sus obligaciones.”.
- Cuando un país miembro ratifica un convenio de la OIT, es de colegirse de ello, que dicho Estado acepta tanto incorporarlo a la legislación nacional como someterse como miembro activo a los mecanismos de control de la OIT. Así, deben responderse Memorias de Convenios ratificados y no ratificados; darse respuestas de Gobierno ante quejas; atender cualquier solicitud del órgano internacional.
- La denuncia de un Convenio es un derecho que le asiste a cualquier país miembro que lo haya ratificado, resultando ante esto, la terminación de sus obligaciones frente a la norma internacional. Sobre el particular, en el presente Convenio se establece que el tiempo que debe preceder para su denuncia es de 10 años, contados desde fecha de entrada en vigor de la norma internacional. Dicha denuncia deberá hacerse dentro del año siguiente de cumplidos los 10 años de ratificación mediante acta dirigida al Director General de la OIT, quien deberá proceder a su registro.
- De acuerdo con ordenamiento de la OIT, habiendo ratificado Colombia el presente convenio, en caso de adopción de una nueva norma internacional, que conlleve o implique revisión de manera parcial o total del instrumento en cuestión, el Estado podrá ratificar el nuevo convenio, debiendo entonces denunciar manera inmediata el primero.

En suma, el contenido del Convenio 190 refleja las medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y dicta los lineamientos para su reconocimiento, denuncia, reparación, y prevención.

Algunos de los beneficios de la ratificación del el Convenio 190 en Colombia son los siguientes:

- Ampliar la definición legislativa de violencia y acoso en el mundo de trabajo, incluso con

respecto a la violencia y acoso por razón de género y al acoso sexual. Lo anterior implica incluir dentro de la regulación actual, mecanismos de acción frente conductas de violencia y acoso que se manifiesten una sola vez. De igual forma implica la prevención y prohibición el acoso sexual laboral, incluyendo el acoso sexual por creación de entorno laboral hostil;

- Extender el marco jurídico de protección a todas las personas en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso a personas que sufren personas en búsqueda de empleo y postulantes a empleo, u otros terceros, en los términos previstos en el presente Convenio;
- Asegurar que las disposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo cubran eventos de violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo;
- Adoptar el principio de tolerancia cero ante conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- Adoptar medidas para reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo;
- Formular y desarrollar una estrategia integral para prevenir el acoso y violencia en el mundo del trabajo, que contemple protección a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada, asegurándose de la brindar una garantía real y efectiva de su derecho a la igualdad y no discriminación.
- Garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces, y procedimientos de notificación y de solución de conflicto seguros, equitativos y eficaces, que articulen diferentes sectores para el desarrollo de medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa.

#### **4.3. Cifras de la Violencia y el Acoso en el mundo laboral**

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son difíciles de cuantificar; en diciembre de 2022 se publicó el informe “Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera Encuesta Mundial<sup>3</sup>, realizado en un nuevo análisis conjunto, el primero de este tipo, realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Lloyd’s Register Foundation (LRF) y Gallup.

El informe proporcionó una visión sobre la magnitud del problema y sus diferentes formas. Además, analizó los factores que pueden impedir a las personas hablar sobre sus experiencias, como la vergüenza, la culpa, la falta de confianza

<sup>3</sup> La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco | International Labour Organization.

en las instituciones, o porqué este tipo conductas inaceptables son consideradas como “normales”.

La violencia y el acoso en el trabajo son difíciles de medir. El informe constató que 1 de cada 5 personas a nivel mundial ha experimentado violencia y acoso en el trabajo, pero solo la mitad de las víctimas a nivel mundial ha revelado sus experiencias a otras personas y, con frecuencia, solo cuando han sufrido más de una forma de violencia y acoso. Las razones más comunes de reticencia son “pérdida de tiempo” y “temor por su reputación”. Las mujeres eran más propensas a compartir sus experiencias que los hombres (60,7 por ciento frente a 50,1 por ciento).

A nivel mundial, 17,9 por ciento de las mujeres y hombres asalariados respondieron que habían sido víctimas de violencia y acoso psicológicos durante su vida laboral, y 8,5 por ciento que habían enfrentado violencia y acoso físicos, los hombres en mayor número. De los encuestados, 6,3 por ciento informó que había enfrentado violencia y acoso sexuales, siendo las mujeres las más expuestas.

Los grupos con mayores probabilidades de verse afectados por diferentes tipos de violencia incluyen a los jóvenes, los trabajadores migrantes y las mujeres y hombres que ocupan un empleo remunerado y asalariado. Las mujeres jóvenes tenían el doble de probabilidades que los hombres jóvenes de haber enfrentado violencia y acoso sexuales, y las mujeres migrantes casi el doble de probabilidades que las no migrantes de declarar que habían sido víctimas de violencia y acoso sexuales.

Más de tres de cada cinco víctimas informaron que habían experimentado violencia y acoso en el trabajo múltiples veces y, para la mayoría, el más reciente episodio había tenido lugar durante los últimos cinco años.

A nivel regional, atendiendo a las encuestas contenidas en el informe general *“La Violencia Laboral en el marco del Convenio 190 de la OIT: La situación actual en la región y los principales desafíos”*, adelantado por la Fundación Fiederich-Ebert-Stiftung (2022)<sup>4</sup>, el 71% de las personas

<sup>4</sup> Existe alguna probabilidad de que el método de difusión de la encuesta (bola de nieve) haya provocado algún sesgo al momento de responder. En este sentido, podría ocurrir que la mayoría de quienes han respondido sean personas que padecen o han padecido violencia en el trabajo, o bien, que sean capaces de identificar en mayor medida que otras personas situaciones de violencia laboral al estar más informadas acerca de la temática. De todos modos, dichos resultados, arrojados por la propia encuesta, se alinean con las entrevistas desarrolladas. Las personas entrevistadas de todos los países coinciden en que las mujeres son uno de los grupos más afectados por situaciones de violencia en el ámbito laboral. En algunos casos, incluso, se ha mencionado la doble y triple violencia que viven, ya que no solo perciben este tipo de situaciones dentro del ámbito laboral sino también en otros ámbitos, como el doméstico, el público y el educativo. La mayoría de las personas entrevistadas, además, ha destacado la gran exposición a situaciones de violencia laboral por parte de la población LGBTIQ+ (Pág. 23 del informe).

respondientes ha indicado vivir o haber vivido situaciones de violencia en sus espacios de trabajo. Las personas de otras identidades (83%) y las mujeres (76%) son quienes más reconocen experimentar o haber experimentado violencia laboral (vs. 58%, entre los hombres).

Los países que presentan mayores índices de violencia en el ámbito laboral son Brasil y Venezuela, con porcentajes que superan el 80%. Adicionalmente, más de la mitad de los países que forman parte de esta investigación ostentan niveles de violencia que oscilan entre el 65% y el 80%. A continuación, se presenta un cuadro con el marco legislativo y registro de violencia según el país:

PAÍS	VIOLENCIA LABORAL		VIOLENCIA DE GÉNERO	
	Define la violencia y/o acoso u hostigamiento	Porcentaje de personas que ha admitido padecer violencia	Cuenta con legislación sobre violencia de género y/o legislación de acoso sexual	Porcentaje de mujeres que ha admitido situaciones de violencia
Argentina	Si (Violencia y acoso)	78%	Si	81%
Brasil	Si (Violencia y acoso)	87%	Si	90%
Chile	Si (Acoso)	76%	Si	78%
Colombia	Si (Acoso)	76%	Si	78%
Costa Rica	Si (Acoso)	70%	Si	74%
Ecuador	Si (Acoso)	74%	Si	77%
Guatemala	No	72%	Si	76%
Honduras	No	65%	Si	74%
México	Si (Acoso)	57%	Si	69%
Panamá	Si (Acoso)	49%	Si	50%
Perú	Si (Hostigamiento)	74%	Si	80%
República Dominicana	Si (Acoso)	56%	Si	63%
Uruguay	Si (Acoso)	66%	Si	68%
Venezuela	Si (Acoso)	82%	Si	83%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & PES en 2021 y a nuestro relevamiento sobre violencia laboral en cada país que ha participado del conjunto de las investigaciones.

Otros resultados arrojados por esta encuesta fueron:

- En cuanto a las comunidades en situación de vulnerabilidad en la región, según las personas entrevistadas, las mujeres son uno de los grupos más afectados por situaciones de violencia en el ámbito laboral. Sumado a ello, también han sido nombradas la población LGBTIQ+, las personas afrodescendientes, las personas pertenecientes a descendientes de pueblos originarios y las personas migrantes.

En menor medida, las personas entrevistadas también han identificado como parte de las comunidades vulnerables a las personas mayores y a las jóvenes, a quienes tienen algún tipo de discapacidad, así como también a quienes se encuentran en zonas rurales y/o en condiciones de informalidad. También se hace alusión a que ciertos sectores de la economía están más expuestos a situaciones de violencia laboral, como es el caso de las trabajadoras del hogar, los/as docentes y los/as trabajadores/as de la maquila, principalmente, en Centroamérica. Algunas pocas personas también nombran a dirigentes sindicales dentro de las comunidades vulnerables.

- Respecto al género, podemos afirmar que las mujeres sufren más violencia laboral que los hombres, independientemente de

otros factores de vulnerabilidad que puedan entrecruzarse.

- La encuesta también se propuso indagar en los distintos tipos de violencia vividas. Las principales violencias identificadas a nivel regional son la violencia psicológica (57%) y la económica (57%), seguidas por la simbólica (50%). En cuarto lugar, aparece la violencia sexual (30%), y, por último, la física (7%).
- Las mujeres y las personas de otras identidades perciben un nivel de incidencia de la violencia laboral mayor que los hombres. En particular, la violencia sexual es el tipo de violencia que impacta de forma más desigual a mujeres y personas de otras identidades respecto de los hombres, superando los 20 pp de diferencia en su perjuicio. Luego le sigue, en el caso de las mujeres, una diferencia muy grande en cuanto a la violencia económica, en comparación a los hombres (10 pp), sin mayores diferencias entre hombres y personas de otras identidades encuestadas. A su vez, entre las personas de otras identidades, es posible detectar una amplia brecha sobre la incidencia de la violencia simbólica (11 pp, respecto de los hombres). En este caso, no se identifican mayores distinciones entre hombres y mujeres.

Otras cifras respecto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo fueron expuestas el 21 de noviembre de 2023, fecha en la que se reunieron la Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos (CIM/OEA), con el objetivo de analizar cómo articular el Convenio núm. 190 de la OIT y la Convención de Belem do Pará, así como compartir buenas prácticas y estrategias para eliminar la violencia contra las mujeres en la región. En este encuentro, Claudia Coenjaerts, directora regional a.i. de la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe; resaltó que “la violencia contra las mujeres es una violación a sus derechos humanos, un problema arraigado en la desigualdad de género. En América Latina y el Caribe, el 39% de las mujeres trabajadoras, casi 4 de cada 10, reportó haber sido víctima de violencia y acoso en el trabajo”<sup>5</sup>.

En relación con nuestro país, al igual que como ocurre en el resto del mundo, no hay estadísticas concentradas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, son datos de poca accesibilidad y su búsqueda es dispendiosa; además, los datos son procesados reconociendo que existe un subregistro de violencias y acoso en el trabajo. El Informe “*La violencia laboral en Colombia en el marco del Convenio 190 de la OIT. Entre la naturalización y las limitaciones legislativas (2022)*,” reveló los siguientes datos:

- 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.
- 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. Nuevamente, las tres personas de otras identidades que respondieron esta pregunta confirman haber atestiguado situaciones de estas características.
- 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

<sup>5</sup> <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-y-cim-se-unen-para-profundizar-sobre-un-mundo-del-trabajo-libre-de>

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.

- 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.

#### 4.4. Legislación actual. Retos y expectativas tras la ratificación del Convenio 190 en Colombia.

Actualmente en Colombia se encuentra vigente la 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”, siendo esta la primera, y única, ley que regula y ofrece un marco jurídico general sobre el acoso laboral en Colombia. De igual forma establece los elementos constitutivos del acoso laboral, así como medidas preventivas y vías de recurso para las personas afectadas.

En relación al artículo 1° del Convenio concerniente a las definiciones, en nuestro país, si bien la Ley 1010 de 2006 es la única Ley que regula el acoso laboral en el país, existe un andamiaje jurídico e institucional compuesto por normas de diverso orden para combatir la violencia en el país, y particularmente la violencia contra las mujeres. En conjunto, se han creado medidas transversales a todo el ordenamiento jurídico colombiano para combatir y erradicar la violencia y el acoso, en las que se prevén sanciones de diferente índole. Bajo el ordenamiento jurídico colombiano, el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral 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”.*

La mencionada ley incluye la discriminación laboral entre las modalidades de acoso laboral. A este respecto, la Corte Constitucional en su Sentencia T-293 de 2017 definió los siguientes elementos que configuran el acto discriminatorio:

- (i) Produce un efectivo trato desigual en contra de una persona o colectividad;
- (ii) Está fundado en criterios considerados como sospechosos (sexo, género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, orientación sexual), y

- (iii) No está justificado de manera razonable y proporcionada. En este sentido, el acoso laboral puede llegar a configurar una discriminación de género cuando se compruebe que las conductas que originaron el acoso se produjeron con ocasión de la condición sexual del empleado.

En virtud del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas previstas. Sin embargo, se consideran de manera excepcional actos aislados, cuando así lo decida la autoridad competente según la gravedad de la conducta y su capacidad de ofender por sí sola. Al respecto, es menester notar que la Ley 1010 de 2006 no cubre las relaciones civiles o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios, en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

Ahora bien, en lo que respecta al artículo 2° del Convenio, es menester señalar que la Ley 1010 de 2006 aplica a las relaciones civiles o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios, en los cuales no se presenta una relación de jerarquía. Sobre lo anterior, fue la Corte Constitucional, la cual mediante Sentencia C-960 de 2007 indicó que dicha protección de la Ley 1010 de 2006 se extiende “a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo”.

Empero, hacen falta medidas para ampliar el ámbito de aplicación dentro de la regulación. Una medida crucial para la protección integral de la sociedad civil es extender la protección a las personas en formación; incluidos pasantes, aprendices, trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, e individuos que ejercen la autoridad.

En la legislación y jurisprudencia nacional, en cuanto al ámbito de aplicación territorial y espacial no se limita a conductas llevadas a cabo en un sitio particular, sino que presta atención a la relación entre los sujetos. Al respecto, la Corte Constitucional en su Sentencia T-140 de 2021 aclara que, aun cuando los actos de violencia no hayan ocurrido en el lugar de trabajo y la jornada laboral, el empleador es responsable de actuar y tomar medidas frente a los hechos, si estos involucran a sus empleados y si tienen efectos en las relaciones entre los demás trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, el Código Penal tipifica cualquier acto de violencia y acoso sexual, pero sin hacer alusión de manera puntual al mundo del trabajo. Además, otras normas brindan herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres, como es el caso de la Ley 1227 de 2008. Así, el Régimen Disciplinario también contiene prohibiciones expresas sobre violencia laboral.

Sobre la materia laboral, la República de Colombia ha ratificado 8 de los 10 Convenios

fundamentales de la OIT, exceptuando los convenios sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 (C-155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 (C-187).

Es claro que no existe en Colombia una estrategia integral sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Con respecto al abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración, cabe mencionar que en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013- 2021 se menciona la adecuación normativa a los convenios internacionales y principios y derechos fundamentales. Sin embargo, no se hace referencia explícita a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

De igual forma, se debería adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Entre otros, en la medida en que sea razonable y factible, los empleadores deberían adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; proporcionar a los trabajadores información y capacitación al respecto.

En cuanto al Control de la aplicación, seguimiento y fortalecimiento de los mecanismos existentes, si bien el Ministerio del Trabajo cuenta con Inspectores del Trabajo y Seguridad Social encargados de la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la legislación laboral y los derechos fundamentales del trabajo, no se consagra un mecanismo de seguimiento y control de aplicación de la legislación nacional que permita una mirada particular de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por lo anterior, el Estado deber formular y desarrollar una estrategia integral para prevenir el acoso y violencia en el mundo del trabajo, y debería velar por que las políticas pertinentes, aborden y controlen la materia.

La Ley 1010 de 2006 establece el procedimiento de presentación de quejas e investigación de casos de acoso laboral y crea los comités de convivencia como medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. De igual forma, la Ley 1010 de 2006 establece mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo y se establece un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo, los cuales difieren entre sector público y privado (Art. 10), y establece garantías contra las represalias (Art. 11).

Si las víctimas consideran que sus derechos no fueron garantizados mediante los procedimientos anteriormente enunciados, cuentan con la potestad de acudir al juez laboral del lugar de ocurrencia

de los hechos, haciendo uso del proceso especial de la Ley en mención (Ley 1010 de 2006, arts. 11, 12, 13 y 18), o a los órganos competentes en materia disciplinaria y penal. No obstante, existe una limitación de acceso a estas vías de recurso para todas aquellas personas del mundo del trabajo no abarcadas por la Ley 1010 de 2006, incluso, por ejemplo, los trabajadores del sector informal.

Además, la Ley 1010 de 2006 no menciona las vías de reparación. Pese a lo anterior, existen vías judiciales para la solicitud de reparación de las víctimas como, por ejemplo, la acción de reparación directa en el sector público, y la justicia ordinaria laboral para el sector privado. No obstante, este tipo de procesos toman largos periodos y existen dificultades probatorias de los casos de violencia y acoso.

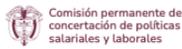
Lo anterior revela que los retos para afrontar la violencia y acoso en el mundo del trabajo en Colombia son grandes; la ratificación del Convenio 190 de la OIT es el primer paso y tras su implementación deben avanzarse medidas desde el Estado, las organizaciones sindicales, las organizaciones empleadoras y la sociedad, dentro de las que pueden mencionarse:

- Adecuación normativa de la legislación interna y de su interpretación al Convenio 190 de la OIT, pues a pesar de que la Corte Constitucional ha avanzado de manera jurisprudencial en el reconocimiento y aplicación de las disposiciones del Convenio 190, queda un largo camino por recorrer.
- Articulación de iniciativas conjuntas entre el Estado, empleadores y trabajadores, a fin de visibilizar la problemática y generar estrategias de incidencia en la zona urbana y rural, y en los sectores formales e informales de la economía.
- Elaboración de estadísticas fiables sobre violencia laboral para elaborar e introducir estrategias adecuadas para su prevención y/o abordaje. Además, se deben 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.
- Generación de Observatorios de Violencia Laboral.
- Realización de diagnósticos con relación a la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.
- Institucionalización a través de políticas y protocolos del tratamiento de la violencia laboral.

#### **4.5. Proyecto de ley aprobatorio del Convenio de la referencia respaldado por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales**

El Convenio que por el presente proyecto de ley pretende aprobarse en el Congreso de la República fue

concertado, por primera vez para un instrumento de su tipo, en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales conformada por las centrales obreras, los empresarios y el Gobierno nacional, como consta en Memoria número 3 del 28 de noviembre de 2023. A continuación se adjuntan apartes del acta CPCPSL 28112023:



COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES MEMORIA No. 3		
FECHA: 28 de noviembre 2023		
HORA DE INICIO: 8: 30 a.m. HORA FINAL: 12: 00 m.		
1. OBJETO		
SESIÓN COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES		
1	NOMBRE	CARGO /PROCESO
2	GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS	MINISTRA DEL TRABAJO
3	EDWIN PALMA EGELA	VICEMINISTRO DE RELACIONES LABORALES
4	IVÁN JARAMILLO	VICEMINISTRO DE EMPLEO Y PENSIONES
5	JUAN NICOLÁS ESCANDÓN	DIRECTOR DERECHOS FUNDAMENTALES – SECRETARIO TÉCNICO (e) DE LA CPCPSL
6	ÍTALO CARDONA	OIT
7	KATHERINE ALVARADO	OIT
8	GLORIA GAVIRIA	MINTRABAJO
9	MAGDA ALBERTO	MINTRABAJO
10	ANDREA RÍOS	MINHACIENDA
11	SANTIAGO GUERRERO	MINHACIENDA
12	DIEGO VIVAS	MINHACIENDA
13	GUSTAVO JUNCA	MINCIT
14	LORENA GÓMEZ	MINAGRICULTURA
15	GABRIEL PIRAQUIVE	DNP
16	HORACIO CORAL	DNP
17	BEATRIZ URDINOLA	DANE
18	JUAN PABLO CARDOSO	DANE
19	ANDREA RAMÍREZ RISCO	DANE
20	LILIANA CASTAÑEDA PARDO	DANE
21	CARLOS HUERTAS	BANCO DE LA REPÚBLICA
22	JESUS AMADO	FUNCIÓN PÚBLICA
23	JUAN DAVID MILLÁN	FUNCIÓN PÚBLICA
24	BRUCE MAC MASTER	ANDI
25	ALFONSO PALACIOS	ANDI
26	ANTONIO OSORIO	ACOPI
27	EDUARDO VISBAL	FENALCO



28	JORGE ENRIQUE BEDOYA	SAC
29	ALEJANDRO VERA	ASOBANCARIA
30	GERMAN MONTOYA	ASOBANCARIA
31	IDA MESTRE	ASOBANCARIA
32	FABIO ARIAS	CUT
33	OVER DORADO	CUT
34	NELSON JAVIER ALARCÓN	CUT
35	DORY CLEMENCIA CAPERA LEYTON	CUT
36	PERCY OYOLA	CGT
37	WILLIAM MILLÁN	CGT
38	JHON JAIRO CAICEDO	CTC
39	RÚGERO PÉREZ	CTC
40	ROSA ELENA FLÉREZ	CTC
41	ANSELMO GÓMEZ	CDP
42	ALICIA CABRERA	CDP
43	EPANINONDAS QUINTERO	CDP
44	FRANCISCO JAVIER MARRUGO	CDP
45	ALVARO MARCONI	CPC
46	RUBÉN MEJÍA JIMÉNEZ	CPC
47	EDUARDO SEGURA BARRAGAN	CPC
48	ESTEFANNI BARRETO	MINTRABAJO
49	RUBIELA AGÁMEZ	SEC TÉCNICA CPCPSL
50	MARCELL MORALES	SEC TÉCNICA CPCPSL
51	ANGELA GÁLVEZ	SEC TÉCNICA CPCPSL

**AGENDA:**

- Saludo y palabras de la Ministra del Trabajo Gloria Inés Ramírez Ríos.
- Propuesta y diálogo sobre reactivación Subcomisión de Empleo y Empleabilidad.
- Diálogo sobre escogencia de facilitador(a) del CETCOIT (Se remite informe de estado de asuntos).
- Consulta sobre ratificación del Convenio “Sobre la Violencia y el Acoso” núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (se remite informe de diálogos de las subcomisiones de género y asuntos internacionales – estudios: a. Ayuda memoria del proceso, b. estudio OIT sobre C190; c. Estudio Brechas ONU Mujeres - DANE).
- Propuesta de calendario para la concertación del salario mínimo 2024.
- Varios.

#### NICOLÁS ESCANDÓN – SECRETARIO TÉCNICO (E) CPCPSL

Agradeció a la OIT por la presentación y sometió a consulta tripartita la ratificación del Convenio 190 de la OIT en cumplimiento del Convenio 144, y preguntó a los representantes de los trabajadores.

#### Las centrales Manifiestan aprobación del Convenio 190 de la OIT.

Los empleadores manifiestan a través del doctor Bruce Mac Master que el tema es importante y tiene relevancia desde el punto de vista humano, de sociedad y por lo tanto **se aprueba la ratificación del Convenio 190 de la OIT** y proponen que se pueda construir un grupo tripartito que trabaje en temas de capacitación y trabajar también con los inspectores para que se haga con el espíritu de avanzar formando a la gente con un espíritu preventivo.

#### GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS – MINISTRA DEL TRABAJO

Manifestó que destaca el esfuerzo que se ha hecho en las subcomisiones de género y de asuntos internacionales, que este consenso es un mensaje claro al país, que las cifras son contundentes y que con esto se da un espaldarazo a la lucha y manifestó que se acoge la propuesta de hacer pedagogía y acciones para concretar, que saluda la decisión y que se seguirá con el proceso de ratificación.

Esto es muestra fehaciente del nivel de consenso al que ha llegado la iniciativa de aprobar y ratificar el Convenio 190 de la OIT; de lo que se sigue la responsabilidad que recae sobre el Poder Legislativo para avanzar en su trámite.

### V. CONTENIDO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

A continuación, se transcribe en su totalidad el “Convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso”, adoptado en la centésima octava reunión (108ª) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo OIT, celebrada en Ginebra, Suiza, el 10 de junio de 2019:

### C190 – CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019 (NUM. 190)

#### Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios

y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

## I. DEFINICIONES

### Artículo 1°

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
  - b) la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

## II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 2°

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

### Artículo 3°

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

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

### III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

#### Artículo 4°

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, 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. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:
  - a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
  - b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
  - c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
  - d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
  - e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
  - f) prever sanciones;
  - g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
  - h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.
3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y

atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

#### Artículo 5°

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el 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.

#### Artículo 6°

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

### IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

#### Artículo 7°

Sin perjuicio del artículo 1° y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá 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.

#### Artículo 8°

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

#### Artículo 9°

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

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

### Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;

ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;

iii) juzgados o tribunales;

iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y

v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;

d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo

tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que esta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

## V. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

## VI. MÉTODOS DE APLICACIÓN

### Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional,

incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

## VII. DISPOSICIONES FINALES

### Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

### Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de

los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y
  - c) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

## VI. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 576 DE 2025 CÁMARA, 217 DE 2024 SENADO

Esta ponencia no presenta modificaciones respecto al texto aprobado en segundo debate en el Senado de la República, por lo que se presenta el mismo texto para consideración y aprobación en la Comisión Segunda Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes.

## VII. CONSTITUCIONALIDAD

Respecto de las materias de las que trata el Convenio 190, el marco constitucional es muy amplio. Algunas de las disposiciones de la Carta Política reflejan los principios marco del Convenio en cuestión. A saber: la igualdad, el derecho al trabajo en condiciones dignas, y la libertad. También, en el espectro jurisprudencial, la Corte Constitucional ha señalado, en una línea jurisprudencial clara, su apoyo

respecto a la materia de la que trata el Convenio 190 de la OIT. Sobre el particular, en su sentencia la Corte Constitucional en la sentencia T-140 de 2021, destacó que a pesar de que el Convenio 190 de la OIT debe ser considerado como criterio interpretativo central, ante la falta de aprobación por el Estado colombiano, se requiere de un instrumento interno que adquiera la plenitud de efectos vinculantes.

De igual forma, la Corte Constitucional, mediante sentencia T-415 de 2023, señaló que la importancia de las autoridades competentes de administración de justicia, de tener un enfoque de género para no perpetuar los estereotipos discriminatorios, y así instó a siempre optar por una interpretación más favorable para la mujer víctima. También denunció la violencia contra la mujer y se indicó la importancia de incluir en la legislación:

*“(...) la posibilidad de que /as mujeres que denuncian violencia y/o discriminación por motivos de género cuenten con la atención indispensable que permita equilibrar la asimetría de poder que suelen producir los estereotipos de género presentes tanto en la cultura institucional como en la sociedad y les permita contar con un acompañamiento oportuno, idóneo y eficaz que preserve su dignidad e intimidad y las mantenga al margen de prácticas humillantes a través de las cuales se cuestiona su credibilidad.”.*

Así, se resaltan los beneficios del Convenio 190 de la OIT, tanto por los deberes a observar por los Estados Miembro, como por los derechos que consagra.

Además, los artículos 4°, 5° y 6° del Convenio, que hacen parte del capítulo de los principios fundamentales de este instrumento, coincidan con el mandato constitucional de nuestro país, pues el Estado colombiano debe proteger los derechos fundamentales al trabajo, 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.

A su vez, en el marco internacional, los siguientes convenios internacionales exhortan a los países a adoptar medidas para la eliminación de la violencia, acoso y/o discriminación contra la mujer:

- **Ley 51 de 1981**, por medio de la cual se aprueba la *“Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”*, adoptada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980;
- **Ley 984 de 2005** por medio de la cual se aprueba el *“Protocolo Facultativo de la Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra la Mujer”*, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de 1999;
- **Ley 248 de 1995**, por medio de la cual se aprueba la *“Convención Interamericana*

*para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”*, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el nueve (9) de junio de 1994.

Los instrumentos mencionados ut supra deben entenderse como parte del ordenamiento jurídico constitucional del Estado colombiano bajo la figura del bloque de constitucionalidad. Bajo ese precepto, aquellas normas y principios que ostenten reglas de valor constitucional, como lo son los instrumentos que reconocen derechos e instan a los Estados a respetar parámetros de igualdad y no discriminación, son reconocidos como normas de rango constitucional en sentido estricto.

Entonces, es claro que tanto el contenido, como el objeto y fin del Convenio 190 de la OIT, son concordantes con la Constitución Política de Colombia.

#### VIII. IMPACTO FISCAL

El artículo 7° de la Ley Orgánica 819 de 2003, indica la necesidad de que cualquier proyecto de Ley que ordene algún gasto u otorgue beneficios tributarios, sea compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para lo anterior, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, deberá rendir su concepto favorable respecto de la compatibilidad del proyecto de ley con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República.

El análisis de impacto fiscal resulta imperioso a todos los proyectos de ley cuyo objeto sea aprobar tratados internacionales que prevean beneficios tributarios u ordenen un pago. No obstante, la Corte Constitucional indicó que, si bien la implementación del marco jurídico de un tratado podría involucrar gastos financieros, si el articulado del instrumento no impone directamente gastos o costos fiscales a los Estados Parte, el análisis de impacto fiscal del que trata el artículo 7° de la Ley Orgánica de 2003, no resulta obligatorio.

Los preceptos en donde el análisis es indispensable para la exequibilidad del proyecto de ley aprobatoria de tratados son aquellos en donde: *“A favor de sujetos de derecho internacional, así como del personal diplomático cooperante que apoya la ejecución de sus actividades en Colombia”.*

El Convenio 190 no se encuentra dentro de ninguno de los preceptos descritos a lo largo del artículo 7° de la LEY 819 DE 2003. El instrumento en cuestión no genera ningún impacto fiscal, toda vez que, con la expedición de la Ley correspondiente, no se ordena ningún gasto, ni se otorgan beneficios tributarios, como tampoco habrá disminución de alguna erogación para la aplicación del instrumento.

En ese orden de ideas, el Convenio 190 estaría dentro de los supuestos de expedición de la norma, tal y como fue descrito por la corte constitucional en su sentencia C-349 de 2023.

#### IX. ANÁLISIS SOBRE POSIBLE CONFLICTO DE INTERESES

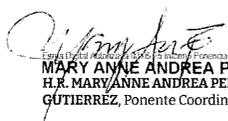
De conformidad con lo establecido en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992 (modificado por el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019), el ponente debe presentar la descripción de las circunstancias o eventos que podrán generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, para que sirvan de criterios guías a los demás congresistas en cuanto así se encuentran en alguna causal de impedimento.

Al respecto, y considerando la naturaleza del presente proyecto de ley, aprobatorio de un tratado internacional de derechos humanos, consideramos que no existen motivos que puedan generar un conflicto de interés en las y los congresistas para discutir y votar esta iniciativa de ley. A su vez, nos permitimos señalar que como ponentes no estamos incursas en ninguna causal o actuación que pudiera generar conflicto de intereses con el trámite y aprobación de esta iniciativa.

**X. PROPOSICIÓN**

Con fundamento en las anteriores consideraciones, en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 5ª de 1992, presentamos ponencia POSITIVA y en consecuencia se solicita a los honorables miembros de la Comisión Segunda Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, dar primer debate y aprobar el **Proyecto de Ley número 576 de 2025 Cámara, 217 de 2024 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso – número 190**, adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019”.

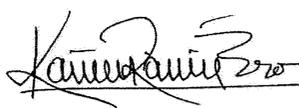
De las Honorable Representantes,

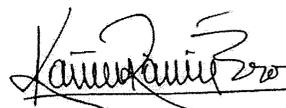
  
MARY ANNE ANDREA PERDOMO  
H.R. MARY ANNE ANDREA PERDOMO  
GUTIERREZ, Ponente Coordinadora

  
H.R. CAROLINA GIRALDO BOTERO,  
Ponente Coordinadora

  
MARY ANNE ANDREA PERDOMO  
H.R. MARY ANNE ANDREA PERDOMO  
GUTIERREZ, Ponente Coordinadora

  
H.R. CAROLINA GIRALDO BOTERO,  
Ponente Coordinadora

  
H.R. CARMEN FELISA RAMÍREZ BOSCÁN,  
Ponente

  
H.R. CARMEN FELISA RAMÍREZ BOSCÁN,  
Ponente

**CONTENIDO**

Gaceta número 628 - Martes, 6 de mayo de 2025

CÁMARA DE REPRESENTANTES

NOTAS ACLARATORIAS

Págs.

Nota aclaratoria al informe de conciliación del proyecto de ley número 199 de 2023 Cámara, 280 de 2024 Senado, por medio de la cual se exalta al municipio de Sáchica, departamento de Boyacá, como territorio de conservación, investigación y divulgación del patrimonio geológico, paleontológico, arqueológico y cultural de la nación y se dictan otras disposiciones..... 1

PONENCIAS

Informe de ponencia para primer debate y texto propuesto del Proyecto de Ley número 576 de 2025 Cámara, 217 de 2024 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso – número 190”, adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019..... 2

**XI. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN LA COMISIÓN SEGUNDA DE LA CÁMARA**

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 576 DE 2025 CÁMARA, 217 DE 2024 SENADO**

*por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso– Número 190”, adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.*

**El Congreso de la República**

**DECRETA:**

**Artículo 1º.** Apruébese el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso – número 190”, adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019.

**Artículo 2º.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, el “Convenio sobre la violencia y el acoso – número 190”, adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019, que por el artículo primero de esta Ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

**Artículo 3º.** La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

De las Honorables Representantes,