



Evento Híbrido
Virtual / Presencial

3

SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



María José Mejía
Pimentel

Consultora Organizacional
Consultora

www.corporacionsoa.co

44° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024

Seminario Diversidad Equidad e Inclusión Laboral.

Aspectos legales y beneficios para las empresas inclusivas con énfasis en equidad de género (Retos y Oportunidades)

María José Mejía Pimentel Abogada



Organiza:



CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

EQUIPO SEMINARIO DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN LABORAL (DEI)



**Emmanuel Ramírez
Herrón**

Estanterías Metálica
Medellin SAS
Asistente Administrativo



Santiago Ruiz González

IQOR COLOMBIA S.A.S.
Coordinador de Recursos
Humanos



**María José Mejía
Pimentel**

Consultora Organizacional
Consultora



**María Carolina
Córdoba Herrera**

Universidad CES
Docente



**Luz Clemencia
Cadavid Ríos**

ASASI - Universidad del
Tolima
Miembro Comité
Académico - Docente



**Kelly Paola Gutiérrez
Galvan**

Universidad del Tolima
Coordinadora Centro de
Atención Tutorial Medellín



**Judith Vanessa Galeano
Buenaventura**

Universidad CES



**Diana Patricia Arbeláez
Duque**

Avícola San Martín SA

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

30
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL

Pepita Perez, era una trabajadora ejemplar, con una puntualidad impecable y excelente rendimiento en el trabajo, la empresa, cámaras y comerciantes s.a, hace un tiempo fue notificada por Pepita respecto a que era víctima de violencia de género de orden intrafamiliar. La empresa decide no intervenir, por creer que este tema no es de su resorte institucional.

Un día, Pepita no llega a trabajar, y tampoco se reporta enferma o con alguna novedad... al esto ser un comportamiento extraño en Pepita, la empresa se dirige a buscarla en su hogar; al llegar al lugar, se encuentran con que Pepita había fallecido a golpes por parte de su pareja sentimental, es decir, había sido víctima de feminicidio

¿En su empresa cuentan con una dimensión dentro de la matriz de Peligros y Riesgos del SG-SST que aborde esta problemática?



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



En un local comercial del negocio “sus préstamos ya” un cliente acosa sexualmente a una asesora comercial, ella lo notifica al comité de convivencia laboral de la empresa

En el comité determinan que el caso no era de su competencia ya que se vinculaba a una persona externa a la empresa.

¿Considera usted que esto es competencia de la empresa?

¿Tiene algún protocolo dentro de su empresa para prevenir, controlar, monitorear e intervenir este tipo de situaciones?





Vivimos en el mismo planeta

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

3
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL

DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 13: Igualdad y no discriminación.

Artículo 15: Intimidad.

Artículo 16: Libre desarrollo de la personalidad.

Artículo 16: Trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 25: Derecho al Trabajo en Condiciones Dignas y Justas.

Artículo 49: Acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

Artículo 94: Derechos Inherentes a la Persona Humana.



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



- Resolución 2400 de 1979. Art. 99, 103, 114, 175, 269, 392, 393. TÍTULO XIII DE LOS TRABAJOS DE MUJERES Y MENORES. Art. 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706.
- Ley 74 de 1968
- Ley 51 de 1981 Aprobada por la Ley 984 de 2005
- Decreto 614 - 1984
- Resolución 1016. Art.10 #12 - 1989
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991
- Decreto 1832 Art. 42 - 1994
- Ley 248 de 1995
- Ley 319 de 1996
- Resolución 2358 - 1998
- ley 599/2000 (Código penal)
- LEY 581/2000
- Ley 789 de 2002, Código Sustantivo del Trabajo Art. 57, 62, Art. 108-númeral 14, 332. TITULO XI. HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Art. 348, 350,
- Sentencia T-400/2002
- LEY 823 2003
- CONPES Social 161 de 2013. Política Pública Nacional de equidad de género para las mujeres y del Plan integral para garantizar una vida libre de violencias.
- Código sustantivo de trabajo Art. 10, 143, 238, 239, 240, 241, 241A y 267
- Ley 931 de 2004
- Min. Salud y FES. - 2005

- Sentencia C-882 - 2006
- Sentencia C804/06
- Ley 1010 de 2006
- LEY 1009 DE 2006
- Sentencia C-960 - 2007
- Sentencia C-233 - 2007
- Política pública de salud mental 2007
- Resolución 3673 de 2008 Ministerio de la Protección Social
- La Ley 1257 del 2008
- RESOLUCIÓN 2646 DE 2008
- LEY 1414 ART.5 - 2010
- Ley 1429 de 2010
- Ley 1413 de 2010
- LEY 1496 DE 2011
- DECRETO 4463 DE 2011
- Decreto 4463 de 2011
- Ley 1496 de 2011
- Ley 1482 de 2011
- Decreto Ley 4107 Art.2 #5 - 2011
- Decreto 2733 de 2012
- Resolución 1356 y 652 de 2012
- Decreto 884 de 2012.Art.11
- Resolución 1409 de 2012.
- Decreto 0721 de 2013
- Decreto 0605 de 2013
- Decreto 0604 de 2013
- Decreto 721 de 2013
- Ley 1616 Art. 9ºde 2013
- Resolución 1841 de 2013

- 2014 Ajuste Política Pública Salud mental 2014 - 2021 (2014)
- Decreto 1477 - 2014
- Ley 1751 Art. 5 - 2015
- Ley 1753 de 2015
- Ley 1752/2015
- Ley 1761 de 2015
- Decreto 1072 de 2015
- Ley 1788 de 2016
- Ley 1822 de 2017
- Decreto 410/2018
- SENTENCIA T 071/2021
- Sentencia T 140 de 2021
- LEY 2114 DEL 2021
- RESOLUCIÓN 2764 DE 2022
- RESOLUCIÓN 4607 DE 2022
- sentencia T 198 - 2022
- SENTENCIA T -198-2022
- Directiva Presidencial 01/2023
- Sentencia T 415 - 2023
- Sentencia T 236 - 2023
- CIRCULAR 026 DE 2023
- Sp124 - 2023 (corte suprema de JUSTICIA) NO.55149
- 55149-2023 CSJ
- LEY 2356/2024
- Ley 2365/2024
- Sentencia 141/2024
- Circular 055/2024



CONVENIO C-190 OIT

R. 206 OIT



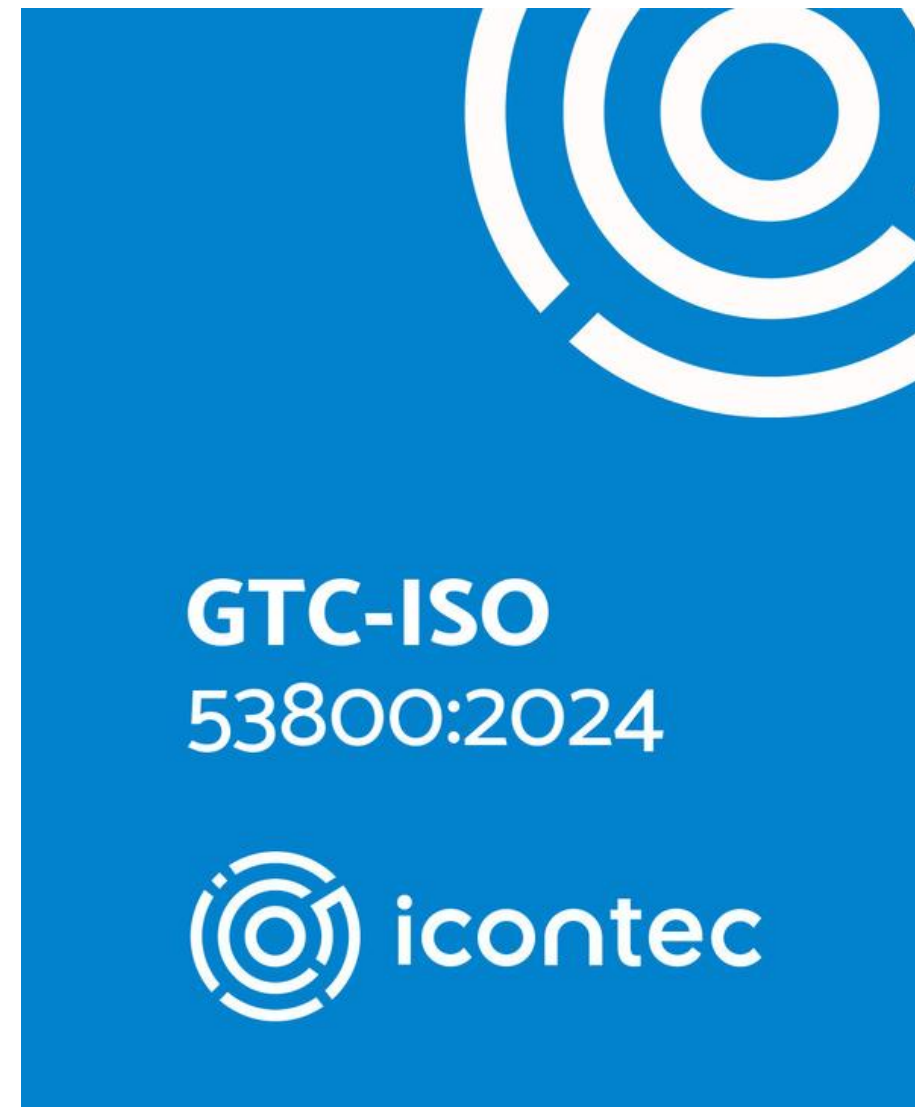
¿POR QUÉ DEBEMOS HABLAR DE ESTO?



GUÍAS DE TRABAJO



**Gestión de recursos humanos.
Diversidad e inclusión (D&I)**



**Directrices para la promoción e
implementación de la igualdad de género
y el empoderamiento de las mujeres.**



**Guía para la construcción de protocolo para
la prevención, atención y protección de la
violencia contra las mujeres y basadas en
género, acoso laboral y acoso sexual laboral
en las organizaciones**

Organiza:



Teniendo en cuenta que...

Entendemos por riesgos psicosociales aquellas condiciones laborales en las que se desarrolla la actividad del empleado, y que pueden repercutir en su salud psíquica o física, así como en la calidad y resultado del propio trabajo

**ACOSO =
VIOLENCIA
PSICOLÓGICA**



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

- "Eso es trabajo de hombres, no te metas en lo que no sabes."
- "A las mujeres no se les puede exigir tanto, son más emocionales."
- "Para ser mujer, trabajas bien, pero te falta más."
- "¿Seguro que puedes con eso? Mejor deja que un hombre lo haga."
- "Si fueras hombre, te tomarían más en serio."
- "Las mujeres siempre lloran o se ofenden por todo, no se les puede decir no."
- "Te embarazaste, ahora vas a trabajar menos."
- "Las mujeres no son buenas para negociar o liderar."
- "¿Por qué no estás casada o tienes hijos? Debe haber algo mal contigo."
- "Deberías vestirme más sexy si quieres que te asciendan."
- "Es mejor que no contraten mujeres, siempre se complican con el embarazo."
- "¿Ya te vas? Claro, tienes que ir a cuidar a los niños."
- "Las mujeres son un problema, no saben manejar el estrés o la presión."
- "¿Otra vez de licencia por maternidad? Así es difícil que cumplas con tus m..."
- "Las mujeres bonitas no necesitan trabajar duro, siempre se las arreglan para que los hombres las ayuden."



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

3
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL





EN NUESTRA
EMPRESA HAY
IGUALDAD...

...DENTRO DE
UNOS LÍMITES

JAVIRROYO

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL





Organiza:

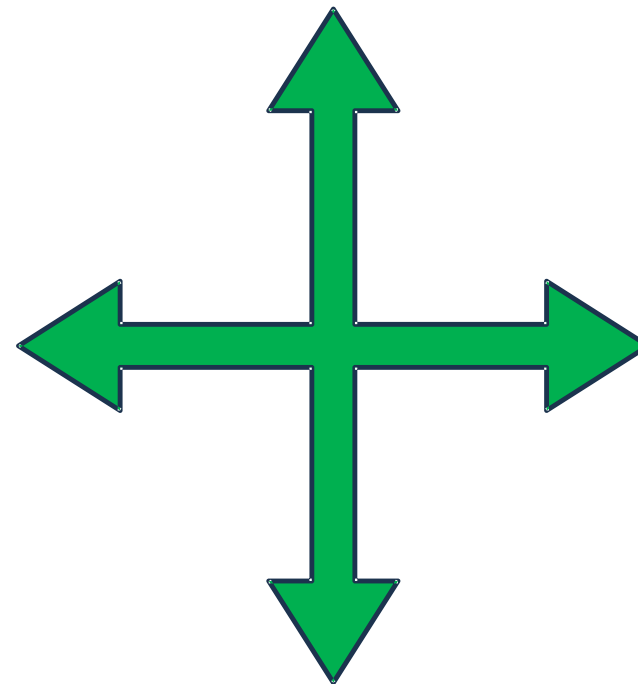
CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN ACOSO LABORAL

La Ley 1010 de 2006 en el artículo 2, establece que el acoso laboral es *"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"*

MODALIDADES:

- 1.MALTRATO LAORAL
- 2.PERSECUCIÓN LABORAL
- 3.INEQUIDAD LABORAL
- 4.DISCRIMINACIÓN LABORAL.
- 5.ENTONRPECIMIENTO LABORAL.
- 6.DESPROTECCIÓN LABORAL.



En 2022, el derecho a un entorno de trabajo sano y seguro fue elevado por los mandantes tripartitos de la OIT a principio y derecho fundamental en el trabajo.

La creación de un mejor mundo del trabajo recae sobre la base de la equidad, la sostenibilidad y el respeto de los derechos.

Todas las personas tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.



Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

Según el libro Happiness at work, **a lo largo de nuestra vida pasamos aproximadamente 90.000 horas en el trabajo, por lo que es importantísimo sentirnos tranquilos** en nuestras ocupaciones”





“Hoy en día, el estrés es la segunda amenaza mas frecuente en el entorno laboral (solo precedido por desordenes musculoesqueléticos)” .

“Libro: ACOSO LABORAL Y ESTRÉS LABORAL”

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son solicitudes o presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72%). Sin embargo, la mayoría de los encuestados no perciben estas conductas como acoso sexual y no se reconocen como víctimas de acoso sexual, hasta que se les pregunta si han experimentado ciertas conductas de acoso.

La mayoría de las víctimas son mujeres, el 41% de estas prefieren manejar la situación por ellas mismas, al temer que por denunciar pueden perder su trabajo. En la encuesta, las personas que se reconocieron como víctimas reportaron no haber acudido a las autoridades competentes para atender esta problemática. De esas personas, el 10 % mencionaron haber denunciado ante el empleador o jefe o ante el gerente o superior jerárquico. La mayoría pide ayuda y consejo de los amigos y familiares.



Bogotá D.C.

22 de julio de 2021

Comunicado de prensa

Encuesta Nacional de Uso del Tiempo -ENUT

Enero a abril de 2021

Entre enero y abril de 2021, y a nivel nacional, las mujeres dedicaron en promedio 7 horas y 55 minutos al día en actividades de trabajo no remunerado, tiempo promedio que en los hombres fue 3 horas y 10 minutos



Organización Internacional del Trabajo

Las personas afectadas por discriminación por las siguientes razones tendrían más a haber experimentado violencia y acoso en el trabajo:

NACIONALIDAD

GÉNERO

RELIGIÓN

ESTADO DE DESCAPACIDAD

COLOR DE LA PIEL

5 DE CADA 10

personas que en su vida han sido víctimas de discriminación por motivo de género también han sufrido violencia y acoso en el trabajo, frente a dos de cada diez en el caso de quienes han sufrido discriminación por otros motivos



Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente



Organización Internacional del Trabajo

La violencia y el acoso por razón de género

Porque esta afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas, es indispensable adoptar un enfoque que:

Tenga en cuenta las consideraciones de género

Aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, como:

- > Estereotipos de género
- > Formas múltiples de discriminación
- > El abuso de las relaciones de poder



Sin ignorar la violencia doméstica, porque puede afectar al empleo, la productividad, la seguridad y la salud

ilo.org



Organiza:



PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO



Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

El Código Penal en el artículo 210A, tipifica al acoso sexual, así: *"El que en beneficio suyo o de un tercero y valiendose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona"*

CHANTAJE – CONDICIÓN DE EMPLEO.

AMBIENTE DE LABORAL HOSTIL U OFENSIVO.

SENTENCIA T-400-2022



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

ALGUNAS EXPRESIONES DE ACOSO SEXUAL SEGÚN LA OIIS

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- Bromas sexuales;
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;



VISIBLE



Edad

Raza

Sexo

INVISIBLE



Discapacidad

Grupo salarial

Cultura

Orientación sexual

Religión

Puesto de trabajo

Nacionalidad

Educación

Afiliación política

Experiencia Laboral

Idioma

Antigüedad

Tipo de personalidad

Hobbies

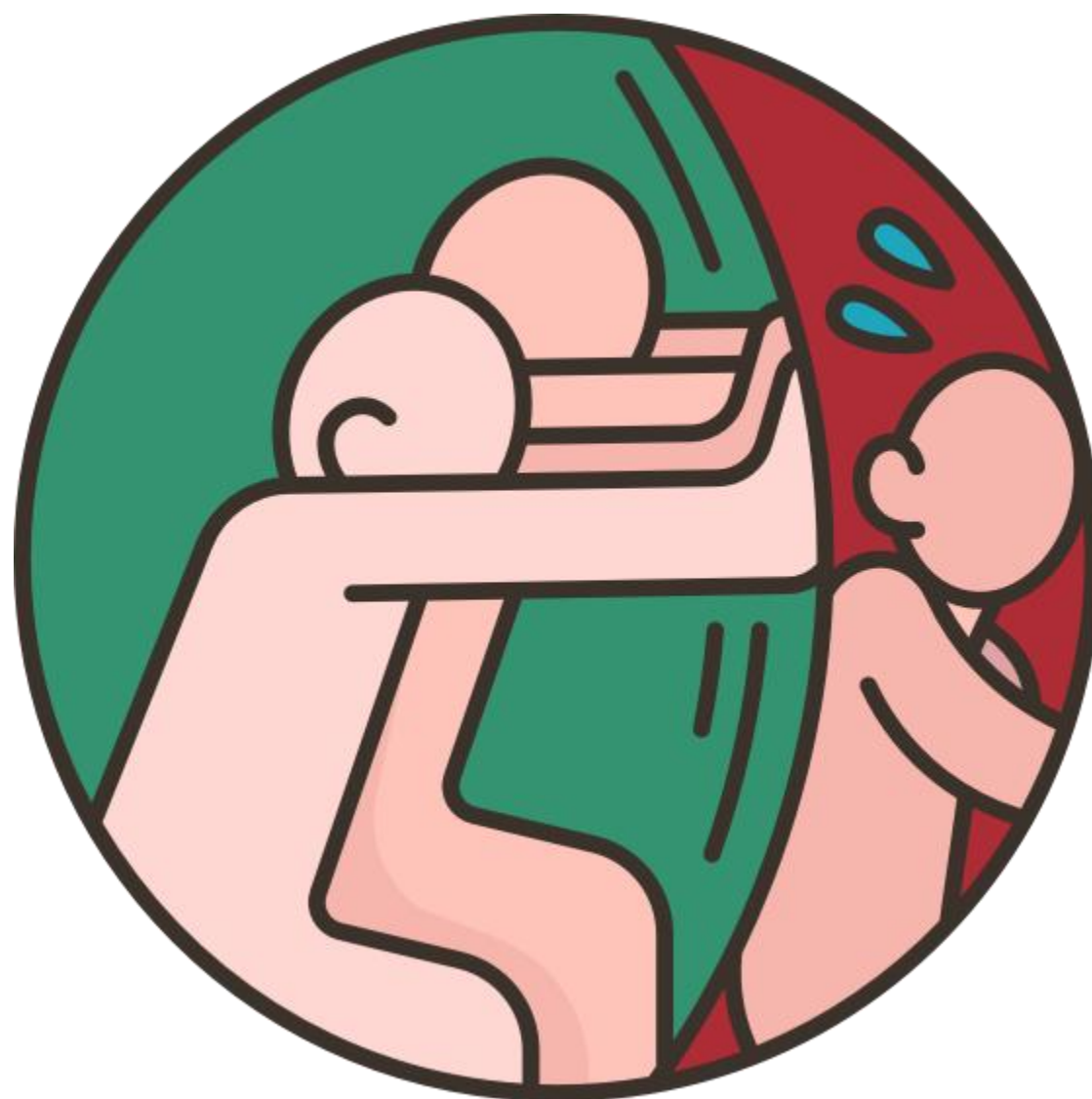
Estilo interpersonal



PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 134A. Actos de Racismo o discriminación.

El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

3
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL





**“LA INCLUSIÓN ES EL PEGAMENTO QUE UNE A
LOS EQUIPOS MÁS FUERTES Y RESILIENTES”**

*SANDRA PIMENTEL M. - MARIA
JOSÉ MEJÍA P.*

“UN LUGAR QUE NO ES SEGURO
PARA LA MENTE, NO ES SEGURO

PARA TRABAJAR”

Maria José Mejía Pimentel



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

3
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL

RETO

- **Cambio  Cultural**
- **Brechas Salariales y Liderazgo**
- **Normativa Poco Aplicada**
- **Riesgos Psicosociales**

OPORTUNIDADES:

- **Diseño de Políticas de Equidad de Género**
- **Capacitación y Sensibilización Continua**
- **Medición y Evaluación del Progreso**
- **Alineación con el SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo)**

ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN:

- **Establecimiento de Protocolos de Prevención y Atención al Acoso**
- **Creación de Comités de Equidad de Género**
- **Sensibilización en Diversidad e Inclusión**
- **lenguaje inclusivo e incluyente**
- **Atracción de talento con medio de comunicación inclusivos**

ROL DE LA ALTA DIRECCIÓN:

- **Compromiso y Ejemplo de los Líderes.**
- **Establecimiento de Metas de Diversidad y Equidad.**
- **Monitoreo y Reporte Transparente.**
- **FIRMA Y CONOCIMIENTO DE POLÍTICAS DEI Y DE NO TOLERANCIA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL ENTORNO DEL TRABAJO.**

BENEFICIOS CULTURALES:

- **Ambiente Laboral Saludable.**
- **Ventajas Competitivas.**
- **Atracción y Retención de Talento.**
- **Cumplimiento Normativo y Reputación.**



<i>Norma/Beneficio</i>	<i>Descripción</i>	<i>Tipo de Beneficio</i>
<i>Ley 1257 de 2008</i>	<i>Deducción del 200% del impuesto sobre la renta y complementarios por contratar mujeres víctimas de violencia. Se calcula sobre el valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable.</i>	<i>Beneficio Tributario</i>
<i>Decreto 2733 de 2012</i>	<i>Establece el procedimiento para que los empleadores accedan a la deducción mencionada en la Ley 1257.</i>	<i>Normativa</i>
<i>Resolución 111 de 2015 de la DIAN</i>	<i>Incorpora el formato 2280 para facilitar a los empresarios el acceso a la deducción por contratar mujeres víctimas.</i>	<i>Normativa</i>
<i>Ley 1429 de 2010</i>	<i>Exenciones de aportes parafiscales por la contratación de mujeres durante un período determinado.</i>	<i>Beneficio Tributario</i>
<i>Ley 1496 de 2011</i>	<i>Promueve la igualdad salarial y establece la obligación de llevar un registro de salarios por género.</i>	<i>Normativa (sin beneficio tributario directo)</i>
<i>Ley 2117 de 2021</i>	<i>Fomenta la inclusión laboral de mujeres en sectores con baja participación; promueve capacitación.</i>	<i>Normativa (sin beneficio tributario directo)</i>
<i>Incentivo Violeta (2023)</i>	<i>Programa reciente que permite a los empleadores acceder a deducciones adicionales al contratar mujeres víctimas de violencia basada en género. Este incentivo busca empoderar económicamente a estas mujeres.</i>	<i>Beneficio Tributario</i>
<i>Programas del SENA</i>	<i>Los empleadores pueden deducir hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de aprendices contratados en programas aprobados por</i>	<i>Beneficio Indirecto</i>

¿QUÉ ES UNA EMPRESA SALUDABLE?

La OMS la define como aquella organización en la que, además de preocuparse por cumplir la normativa referente a la prevención de riesgos laborales, **gestiona integralmente la salud y el bienestar de las personas trabajadoras en todos los ámbitos de la empresa**. incluyendo los riesgos psicosociales, muy importantes cuando hablamos de diversidad en relación con la salud laboral.

También identifica un entorno saludable como *“aquel en el que trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo”*.




ANÁLISIS DE BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					

¿Qué hacer?

- Integración en la cultura organizacional.
- Política de prevención del acoso laboral y acoso sexual en el trabajo, con su respectivo protocolo de atención.
- Política DEI, contra todo tipo de discriminación, orientadas tanto para la atención al público como para la convivencia interna entre personas trabajadoras.
- Campañas de sensibilización.
- Capacitación y sensibilización del cocola en enfoque de género y enfoque diferencial.
- Plan de trabajo del cocola.
- Capacitación y sensibilización del personal en general (incluyendo a la alta dirección) en acoso laboral, mecanismos de acción, acoso sexual y rutas de atención, igualdad de género y diversidad de identidad y orientación sexual.

- Diagnóstico del clima laboral.
- Fortalecimiento de las relaciones sociales en el trabajo.
- Procedimientos internos de administración y trámite de este tipo de casos.
- Medición y monitoreo del acoso laboral con instrumentos aprobados por el país.
- Integración del área de gestión humana y sst.
- Actualización de a matriz de riesgos y peligros.
- actualización de la matriz legal.
- Implementar medidas de conciliación y flexibilidad.
- Fomentar el uso del lenguaje incluyente y no sexista, en todos sus niveles.
- Asesoría por parte de la arl.



¡LO MEJOR QUE EL MUNDO
TIENE, ESTÁ EN LOS
MUCHOS MUNDOS QUE EL
MUNDO CONTIENE!

EDUARDO GALEANO.

**CONSTRUYAMOS JUNTOS
ORGANIZACIONES MÁS SALUDABLES!!**