

AUDIO LIBRO

GÉNERO EN EL TRABAJO



MAGDA YANETH ALBERTO CUBILLO
GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

TOMO 1

SEGUNDA TEMPORADA 2023

PROGRAMA RADIAL EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

1ª Edición: *Bioética del Trabajo*.
Palmira, Valle del Cauca. Colombia. 19 de enero de 2004.

2ª Edición: *Taller de bioética*.
14 de enero de 2014.

3ª Edición: *El mundo del trabajo*.
23 de febrero de 2014.

4ª Edición: *Taller de bioética y trabajo en Girardot*.
10 de octubre de 2014.

5ª Edición: *Investigación Doctoral*.
9 de julio de 2015.

6ª Edición: *Bioética laboral*.
25 de mayo de 2018.

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:

Carrera 93 No. 147 -62 Barrio La Campiña de Suba,
Bogotá D.C. Colombia, Sur América.
Celular.:300 574 78 11.

ISBN
958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

Ediciones digitales:

1ª Edición Digital. DVD. Libro electrónico. 24 de agosto de 2015.

2ª Edición. Libro digital. 03 de julio de 2018.

3ª Edición. Audio libro en versión podcast. 3 de octubre de 2022.

4ª Edición. Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño. 24 de octubre del 2022.

Tomo 1. Emisión Año 2017 Y 2018.

Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.

5ª Edición. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.
11 de noviembre del 2022.

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.

Tomo 3. Emisión Año 2022.

6ª Edición. Todo sobre el empleo con Jesús Castañeda. 16 de noviembre del 2022.

7ª Edición. La Ecologización del Trabajo. 20 de noviembre de 2022.

8ª Edición. La Biolaboralidad y el Biotrabajo con Octavio Arcila. 21 de noviembre del 2022.

Tomo 1: Emisión Año 2020.

Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.

9ª Edición. Tendencias Laborales. 25 de noviembre del 2022.

10ª Edición. Panorama del Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.
Segunda Temporada.

Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023

11ª Edición. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.

1ra Temporada 2023. Junio 2023

12ª Edición. Estefanía y Angela. 1ra Temporada 2023.

13ª Edición. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero. Primera Temporada 2023.

14ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Conferencistas.

El siguiente material se ha producido con fines estrictamente académicos para el uso de los educandos de las cátedras universitarias y los cursos de actualización programados por el Ministerio de Trabajo y los cursos de preparación para la vida laboral de Bienestar institucional, Área de promoción y desarrollo de la Universidad Piloto de Colombia, de acuerdo al artículo 32 de la Ley 23 de 1982 cuyo texto es el siguiente: "Es permitido utilizar obras literarias o artísticas o parte de ellas, a título de ilustración en obras destinadas a la enseñanza, por medio de publicaciones, emisiones o radiodifusiones o grabaciones sonoras o visuales, dentro de los límites justificados por el fin propuesto, o comunicar con propósito de enseñanza la obra radiodifundida para fines escolares, educativos, universitarios y de formación personal sin fines de lucro, con la obligación de mencionar el nombre del autor el título de las obras utilizadas.

Imagen Portada
Fuente: Ministerio de Trabajo 2023

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

Foto Nipón. Carrera 91 # 145- 65. Bogotá D.C.

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.

Ministra de Trabajo

Gloria Ines Ramirez Rios

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretario General

Guillermo Rojas Forero

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Carolina Tejada Sanchez

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Luz Angela Martínez Bravo

Director Territorial de Bogotá:

Pablo Edgar Pinto Pinto.

Coordinador Grupo de Capacitación, Bienestar Laboral Social y Estímulos

Fredy Gómez Santamaria

Magda Yaneth Alberto Cubillos

Asesora de Despacho

Asignada para coordinar asuntos de género y derechos de las mujeres.

Magnolia Agudelo Velásquez,

Coordinadora del grupo interno de trabajo para las víctimas con enfoque laboral y de género encargada en el ministerio del trabajo del tema de paz.

Presidente

Olinto Eduardo Quiñones Quiñones

Rectora:

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Vicerrector:

Oscar Mauricio Cifuentes Martín

Coordinador de proyección social:

Carlos Eduardo Quevedo Pabón

Decano de Ingeniería mecatrónica:

Jaime Duran García

Director de medios de comunicación:

Iván Hernández Peña

Guionista y periodista del programa radial:

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.

Coordinadora de programación:

Juliana Núñez Becerra

Ingenieros de sonido y productor:

James Olarte Pedraza

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales

Investigadores y Consultores

Jesus Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

Octavio Arcila Quintero

Jorge Eliecer Prieto Herrera

Implementación virtual y Marketing Digital

Juan David Pulido Gómez

OIT

Organización Internacional del Trabajo

Katherine Álvarez Tupaz

María Laura Fino

Asistente técnico

Cristian Camilo Bobadilla Romero



Magda Yaneth Alberto Cubillo
Asesora de Despacho
Asignada para coordinar asuntos de género y
derechos de las mujeres.
Ministerio del Trabajo.

**MENTORA DE LA SEGUNDA TEMPORADA RADIAL
2023 SOBRE GENERO Y TRABAJO.**

Conferencistas año 2023:

- Mónica Garcés García, subdirectora adjunta de Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo.
- Karen Varela Valencia, Grupo interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con el Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo
- Ana Salamanca Álvarez, Intersindical de Trabajo Doméstico.
- Rubiela Agámez Aguas, Inspectora Grupo Elite de Inspección Laboral de Equidad de Género del Ministerio del Trabajo.
- Carol Bibian Herrera Rodríguez de la dirección de derechos fundamentales del trabajo- Mintrabajo.
- Luisa Fernanda Niño Molina, grupo élite para la equidad de género GEEG. Inspectora de trabajo 28 grupo PIV. Dirección territorial Bogotá.
- Plubio Gudberto Niño Niño, director de la corporación colegio mayor de cultura y ciencias.
- Catalina Sánchez, subdirectora de formalización y protección del empleo del ministerio del trabajo.
- Katherine Vásquez Activista, feminista y abogada.
- Laura Cañón, profesional de la salud – enfermera.
- Mónica Tatiana Delgado Prada, firmante de paz, investigadora y comunicadora popular, hace parte de la organización manuelitas y de la federación democrática mundial FDM.
- Magnolia Agudelo Velásquez, coordinadora del grupo interno de trabajo para las víctimas con enfoque laboral y de género encargada en el ministerio del trabajo del tema de paz.
- Cristhian Polo Acosta, funcionario de la subdirección de inspección del ministerio del trabajo sobre trabajo digno.
- Carolina Aránzazu Osorio, Onu Mujeres.
- Natalia Franco, directora CIDER - Universidad de los andes.
- Magda Yaneth Alberto Cubillos, Asesora de despacho del Ministerio del Trabajo en temas para la equidad de género y derechos de las mujeres.
- Carolina Castro, Especialista en Gerencia de Proyectos, Docente de CORPEIS.
- Ligia Inés Álzate, Licenciada en Ciencias sociales Historia y Filosofía de la Universidad de Antioquia, Especialista en Planeamiento Educativo de la Universidad Católica de Manizales.
- Maury Eliana Valencia, Especialista en Estado, Políticas Públicas y Desarrollo- Universidad de los Andes.
- Alejandra Trujillo de la FESCOL (Fundación Friedrich Ebert Stiftung)
- Mariana Duque Gaviria, Coordinadora de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Referente LGBTIQ+ de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Marta Gladys Arenas Saldarriaga, Profesional del Grupo Interno de trabajo para la reparación Integral a las Víctimas del Ministerio de Trabajo.
- Nancy Moreno y Matilde Mora, Expertas en temas de mujer rural
- Carolina Aránzazu Osorio, Onu Mujeres.
- Natalia Franco, directora CIDER - Universidad de los andes.
- Lubica Milena Buitrago Ramírez. Inspección de Trabajo
- Lilia Fernanda Benavides Burbano, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio del Trabajo.
- Johana Paola Montesdeoca Vargas, Profesional Especializada del GPIVC del Ministerio del Trabajo.
- Natalia Báez Sandoval, Estudiante de psicología.
- Valentina Guarín Mora, Profesionales de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Doris Yohanna Guerrero Pérez, Grupo Interno de trabajo para la reparación Integral a las Víctimas del Ministerio del Trabajo.
- Isabel Del Carmen Agatón Santander, Dirección De Derechos Fundamentales Del Trabajo del Ministerio del Trabajo

Tabla de contenido

1 Alianza estratégica.....	11
1.1 Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto, que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:.....	12
1.1.1 E-learning	12
1.1.2 Construcción social del territorio:	13
1.1.3 Proyectos de construcción de social del territorio:.....	13
1.1.4 Componente saber hacer:.....	14
1.1.5 Gestión y transferencia de conocimiento:	14
1.1.6 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:.....	14
1.2 Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.	15
1.3 Impacto generado.	15
2 Podcast y página web de la comunidad virtual del Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia.	16
2.1 ¿Qué es el programa?	20
2.1.1 Introducción:.....	22
2.1.2 Objetivos:	22
2.1.3 Visión:	23
2.1.4 Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:	23
2.2 Metodología.	27
2.2.1 La multiplicación de saberes:	27
2.3 Agenda - mesa de trabajo:.....	29
2.4 Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:.....	33
2.5 Publicaciones.	34
3 Descripción detallada del programa, servicio, acción o iniciativa liderada.	35
3.1 Propósito principal:.....	37
3.2 Impacto generado.....	39
3.3 Evidencias.	41

4	Segunda temporada de géneros en el trabajo 2023. Parte 1	43
4.1	Conferencia inaugural sobre la reforma laboral y enfoque de género.	44
4.2	Mesa sectorial sindical equidad de género título: retos para la participación efectiva de la negociación sindical estatal, logros para la equidad de género.	53
4.3	Retos para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTIQ+, especialmente personas con experiencia de vida trans.	66
4.4	Igualdad salarial entre mujeres y hombres.	74
4.5	La Bioética Laboral.	84
4.6	Dignificación del trabajo sexual en Colombia.	86
5	Política pública del Mundo del Trabajo y el Género	91
6	Afiches	112
7	Mapas mentales.	132
7.1	El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.	134
8	Epílogo.	146
8.1	El sueño de escribir un libro:	147
8.2	Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:	148
9	Bibliografía.	154

PRESENTACIÓN

El Grupo de Comunicaciones del Ministerio de Trabajo, considera oportuno continuar con la emisión de estos programas, puesto que se entiende y se conoce que este espacio radial viene al aire desde hace ya algunas temporadas atrás, y muy seguramente con la aprobación en su momento, de quien fuere para ese entonces la directora territorial, Programa que se emite con la producción y gestión de Gabriel Ignacio Gomez Marin, como funcionario de la Territorial Bogotá.

Se consideró que este programa de radio denominado “EL MUNDO DEL TRABAJO”, y que es parte del Plan de Acción de la Dirección Territorial de Bogotá, y que ha sido creado para: Atender y orientar a la población vulnerable y en general, para la difusión de normas laborales, y para llevar a la ciudadanía información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo, no tiene inconveniente en continuar al aire; puesto que se ha notado, que el mismo, se realiza bajo un tinte pedagógico y de sensibilización sobre la misionalidad institucional, lo anterior, dentro de un espacio radial de media hora, a través de la emisora de la UNIPILOTO (radio online), miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), programa que tiene una emisión semanal.

Se tiene entendido y se recomienda, que este espacio continúe siendo de orden Institucional todos estos del orden misional y en los cuales no se deberán atender, ni tocar temas de discusión y/o de coyuntura política, que solo les competen a voceros oficiales, no se ve entonces imposibilidad, para que se continúe desarrollando este espacio radial, desde la Territorial de Bogotá, por notar, que es hecho con bases técnicas muy bien soportadas, con invitados (los mismos funcionarios de la territorial) que conocen las temáticas, y por desarrollarse bajo una Gran sombrilla de Fines informativos, pedagógicos y de socialización de nuestras acciones y políticas.

Paulina Tabares Serna, 10 de septiembre de 2020.



Desarrollo de la iniciativa.

Con una nueva mirada ética de la Inspección de Trabajo, emerge la Bioética del Trabajo para la cual he sistematizado mi vida desde la experiencia educativa y de servidor público, cimentada en los valores familiares y en forma de autobiografía novelada, contiene imágenes de una trayectoria, que recoge los relatos de mis estudiantes, y las historias e ilusiones de los emprendedores, así mismo los diálogos con trabajadores acerca de sus angustias y necesidades, en especial, cuando han perdido su empleo, descubriendo en su rostro la abnegación y el sacrificio para llevar el pan a sus hogares.

La Bioética del trabajo es un proyecto de vida, que no he abandonado a pesar de ser una idea futurista que por los afanes del día a día y las coyunturas, se dificulta verla en prospectiva; pero si la analizamos desde el presente, siendo conscientes del pasado; es un aporte espiritual, enriquecedor de la moral y los valores, para consolidar formas de optimismo y autoestima.

Es la consagración del amor a la comunidad, colocando en práctica e investigando sobre los conceptos de la bioética y el trabajo, teniendo como punto de partida las vivencias del servicio público, asumiendo el rol de autoridad de paz e Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo, impartiendo justicia e igualdad, conjurando el agravamiento de controversias laborales.

Durante más de cinco lustros, he trasegado en la vida laboral de las empresas, los sindicatos y los trabajadores, aplicando el pacifismo como proyecto ético contemporáneo y valor social, resaltando la importancia de la concertación y el diálogo social, para prevenir involucrando la integridad y la ética a la resolución de conflictos, construyendo confianza y lealtad como principios; la evidencias de este esfuerzo se reflejan en la creación de cientos de actas de conciliación voluntarias laborales, realizadas en el Quindío, Valle y Bogotá.

La creación del biotrabajo y la biolaboralidad, está dirigida a todos los jóvenes, de mentalidad espontánea, a quienes les interesa, lo intempestivo, lo audiovisual, el arte, el cuerpo, la danza, lo esotérico y tal vez, por mi formación, en ciencias jurídicas y éticas; se convierte en todo un reto y desafío personal, transmitir los conceptos básicos relacionados con los valores personales, familiares, sociales y empresariales.

¡Bienvenidos al podcast "El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral" disponible en

Spotify y Amazon Music!

En un mundo en constante evolución, el trabajo y la ética se entrelazan de maneras cada vez más complejas. En nuestro podcast, exploraremos los desafíos y dilemas éticos que surgen en el ámbito laboral, centrándonos especialmente en la fascinante intersección entre la bioética y el mundo del trabajo.

¿Qué es la bioética del trabajo? Es un enfoque que realza la confianza entre trabajadores y empleadores, con énfasis en la conversación y el diálogo abierto, para un juego limpio, sin prevenciones, con honestidad, coherencia, lealtad y empatía, de esta forma los actores del mundo del trabajo pasan de una ética del mandato y obediencia a una ética de la responsabilidad y libertad.

En cada episodio, exploraremos temas candentes que están redefiniendo el panorama laboral. Desde el impacto de la inteligencia artificial y la automatización en el empleo hasta la privacidad de los datos de los trabajadores y la igualdad en el acceso a la atención médica, abordaremos asuntos que tienen un profundo impacto en la vida de las personas.

Invitaremos a expertos en bioética, académicos, profesionales y trabajadores de diferentes campos para que compartan sus conocimientos, experiencias y perspectivas sobre estos temas. A través de entrevistas informativas y conversaciones reveladoras, exploraremos diversas opiniones y enfoques para fomentar un diálogo informado y enriquecedor.

Nuestro objetivo es ofrecer una mirada equilibrada y crítica a los problemas éticos relacionados con el trabajo y la bioética laboral. Queremos fomentar la reflexión y la conciencia sobre estas cuestiones, brindando a nuestros oyentes las herramientas necesarias para comprender mejor los desafíos éticos y tomar decisiones informadas en su propia vida laboral.

Si te apasiona el mundo del trabajo, la ética y la bioética, este podcast es para ti. Únete a nosotros en esta fascinante exploración mientras desentrañamos los dilemas éticos y promovemos un entorno laboral más ético y humano. No te pierdas ningún episodio de " El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral " en Spotify y Amazon Music y únete a nuestra comunidad en constante crecimiento. ¡Suscríbete ahora y prepárate para una experiencia de aprendizaje y reflexión única en el mundo del trabajo y la bioética laboral!

1. ALIANZA ESTRATÉGICA.

Atendiendo la necesidad de establecer acciones relacionadas con la proyección social de la Universidad Piloto de Colombia, así como la función preventiva del Ministerio de Trabajo y con el ánimo de garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales de derecho laboral y la promoción del diálogo social, la Dirección Territorial de Bogotá, desarrolla el programa institucional de radio que tiene como objetivo socializar información sobre la Oferta Institucional, así como orientar a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas relacionados con el derecho al trabajo.

1.1 Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto¹, que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:

1.1.1 E-learning

Acompañamos a nuestros clientes en la virtualización de contenidos a través de la adecuación pedagógica, el desarrollo multimedia y los expertos académicos, para generar procesos de capacitación institucional. Nuestra metodología de estudio se basa en el aprendizaje bajo proyectos o solución de casos. Contamos con cursos, moocs, webinars, entre otros formatos.

Investigaciones:

Contamos con un área transversal de investigación que apoya la ciencia, la tecnología y la innovación diseñando y adaptando modelos, sistemas y estrategias de gestión de competitividad a la medida de las empresas.²

Construimos Socialmente Territorios comprendiendo que los habitantes son los actores llamados a definir ¿para qué?, ¿cómo? y el ¿por qué? del desarrollo territorial, teniendo de esta manera, la academia la responsabilidad de orientar y acompañar con herramientas de ciencia, tecnología e innovación, la construcción de explicaciones y transformación del entorno (espacio, paisaje, organizaciones, industrias y comunidades) en un medio innovador.³

¹ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/consultoria-universidad-piloto-de-colombia/#contacto-consultoria>

² portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/grupos-de-investigacion/>

³ ibidem.

1.1.2 Construcción social del territorio:

Desde hace más de medio siglo la Universidad Piloto de Colombia, ha llevado a cabo actividades de docencia, investigación y proyección social que contribuyen al desarrollo regional de Colombia a través de la comprensión e identificación de necesidades del territorio y la definición de acciones realizables y medibles que se construyen y gestionan desde los habitantes locales, quienes comparten el conocimiento del espacio, paisaje y comunidad para generar transformaciones e impactos a corto, mediano y largo plazo.⁴

Esta interdisciplinariedad, posibilita centrar los análisis en la red de significados, significantes, representaciones e imaginarios históricos, territoriales, patrimoniales, culturales, ambientales y productivos, logrando la comprensión de los elementos fundamentales de las comunidades.⁵

1.1.3 Proyectos de construcción de social del territorio:

- Modelo Alternativo de Inclusión e Innovación Productiva (MAIIP)
- Ecohábitat: Resignificación del territorio de comunidades ancestrales: una visión desde la Arquitectura para la construcción social del territorio.⁶

⁴ Por tal motivo, el saber hacer en la investigación piloto es el de construir socialmente territorios a través de proyectos de investigación, desarrollo e innovación que desde la investigación acción participativa y una perspectiva interdisciplinar, cuentan con, la participación de diferentes grupos de investigación, lo que necesariamente implica que exista una lectura ampliada de los territorios y los habitantes, y el abordaje de realidades sobre individuos y/o colectividades desde el análisis, comprensión, descripción y relación de prácticas, interacciones, motivaciones, intenciones, significados y sentidos de los actores estudiados.

⁵ facilitando de esta manera, la transferencia de un conocimiento propositivo, basado en un proceso de reflexión, debate y construcción colectiva de saberes. Los proyectos de investigación, desarrollo e innovación con enfoque de construcción social del territorio contemplan el siguiente perfil:

- Entienden el territorio como medio innovador para las organizaciones y las comunidades.
- Ofrecen imágenes de la realidad de los territorios para facilitar la comprensión desde los habitantes, a partir de la observación participante.
- Atienden necesidades propias del territorio identificadas colectivamente entre los habitantes locales y los participantes de los proyectos.
- Incluyen diseño y ejecución participativa de acciones, que tienen origen y se construyen desde el territorio con la comunidad o actores territoriales.
- Evidencian procesos de transformación e impacto que permiten contrastar cómo mejora el territorio luego de nuestra intervención.
- Generan, adaptan y/o implementan resultados de innovación social que puede ser productos, servicios, prácticas, herramientas, modelos y/o sistemas de gestión que transforma una realidad a partir de la solución de una problemática, reto o desafío.
- Facilitar la participación de múltiples actores y redes en el desarrollo del proyecto.
- Impactan los territorios tanto a nivel de comunidades como organizaciones en términos de calidad de vida, empoderamiento, apropiación social, sostenibilidad, replicabilidad y escalabilidad. Ibidem.

⁶ portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/investigacion/saber-hacer-piloto/>

1.1.4 Componente saber hacer:

Sumatoria y sistematización de experiencias misionales, saberes, trayectoria, aprendizajes y proyección institucional, se agrupa en una identidad temática institucional con diversas aplicaciones. El siguiente eje de trabajo, busca otorgar flexibilidad e impacto al desarrollo del saber hacer:

- Desarrollo Humano, Inclusión y Organizaciones Sociales (DHEOS). Identificar, diseñar e implementar acciones orientadas a la expansión del potencial humano, el fortalecimiento de las libertades, el empoderamiento de las comunidades y el desarrollo de las capacidades humanas tanto a nivel individual como grupal a partir del reconocimiento de las necesidades, los derechos humanos y los retos actuales en el contextos local, nacional e internacional relacionados con el desarrollo sostenible e inclusivo.⁷

1.1.5 Gestión y transferencia de conocimiento:

La Universidad Piloto de Colombia entiende la transferencia de conocimiento como un proceso integral que busca construir y aplicar exitosamente con beneficiarios, usuarios y/o clientes soluciones anticipadas, alternativas e innovadoras a los retos, problemáticas y necesidades, a través de procesos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el Sistema de Innovación para la Investigación UniPiloto.⁸

1.1.6 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación⁹:

La gestión y la transferencia de conocimiento del Sistema de Innovación para la Investigación Piloto (SIIP) se opera y dinamiza a través de una estrategia integradora de componentes, ejes de trabajo, prácticas y actividades que fortalecen y movilizan el capital intelectual y el saber hacer de la investigación Piloto, en aras de buscar elementos diferenciadores y transformadores de los resultados de investigación, desarrollo e innovación del SIIP. La estrategia de Transferencia de Conocimiento e Innovación está conformada por cuatro (4) componentes, saber hacer: banco de innovación, cooperación y capacidades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), que

⁷ ibidem.

⁸ ibidem.

⁹ ibidem.

propenden por la aplicación de los resultados de investigación a través de acciones y objetos de transferencia educativa, social, organizacional y comercial.

1.2 Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.

Se propone orientar e informar a los Inspectores sobre el mundo del trabajo y a la ciudadanía en general. Esta colegiatura tiene como finalidad prepararnos para identificar factores indispensables que deben estar presentes en todos los inspectores de trabajo a insertarse en el mundo del trabajo. Se propone generar un sistema de reflexión permanente que apoye el componente legal y social del inspector de trabajo para crear un espacio de aprendizaje, con carácter de seminario permanente institucional. Publicar una serie de manuales, guías y magazines audiovisuales especializados para orientar y desarrollar la capacidad, la idoneidad, la potencialidad de los inspectores que le permita mejorar su desempeño en el mundo del trabajo. Establecer una relación más cercana de la comunidad de inspectores de trabajo, y por ende el mejoramiento y desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.

1.3 Impacto generado.

Se han emitido más de ciento setenta programas radiales desde el año 2017 durante 11 temporadas. Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo: bioeticadltrabajo.org.

**2 . PODCAST Y PÁGINA WEB DE
LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL
MINISTERIO DE TRABAJO Y LA
UNIVERSIDAD PILOTO DE
COLOMBIA.**



Figura 1¹⁰

Encontrará todos nuestros programas, donde se han abordado temas que referencian prácticas, tendencias y ejemplos relacionados con el mundo del trabajo y la bioética laboral; tienen como objetivo desarrollar, socializar o presentar tendencias, temas especializados, en tecno trabajo y bioética. Población vulnerable (Trabajadores informales, del servicio doméstico, trabajo infantil y juvenil, adultos mayores, migrantes) y especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) donde se puede consultar sobre: El mundo del trabajo y la bioética.

El programa institucional de radio “EL MUNDO DEL TRABAJO”. es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá de difusión de normas laborales, ha sido creado para ser el punto de partida en construcción futura de comunidades docentes de aprendizaje. ¡Aprenda desde cualquier lugar y haciendo pocos clics!, se invita a los empresarios, trabajadores y comunidad en general a acompañarnos en la franja radial Unipiloto Radio y Rruc (Red de Radios Universitarias de Colombia), emisión institucional:

Los programas son transmitidos los jueves semanalmente, a las 12:00 a 1:00 p.m.

El programa institucional de radio “El mundo del trabajo” tiene una periodicidad semanal

¹⁰ Time Toast. Antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Obtenido 4-10-2022: <https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-del-derecho-mexicano-del-trabajo-012bfca1-6e5b-4789-9810-eedea41dac4c>

y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo:

Haz clic en los siguientes enlaces para escuchar los audios transmitidos y acceder a la página web: bioeticadeltrabajo.org

<http://bioeticadeltrabajo.org/radio/>. para lo cual se creó un software (Programa de computador), puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes sociales como, Youtube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil instalando la aplicación TUNEIN y buscando ahí @Unipilotoradio.

GOOGLE:

<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/index.html#home>

FACEBOOK: <https://www.facebook.com/unipilotoradio>

TWITTER: @Unipilotoradio:

<https://twitter.com/Unipilotoradio> TUNE IN:

@Unipilotoradio [http://tunein.com/station/?Stat](http://tunein.com/station/?StationId=1)

[ionId=1](http://tunein.com/station/?StationId=1)

¿Cuáles son las diferencias entre?

Podcast

La palabra es la unión de "ipod" y "broadcasting".



Es la grabación digital de una emisión de radio o programa en línea.



Su característica es la portabilidad.



Extensión del es archivo .mp3



Carece de comerciales.



Se limita a un tema por emisión o programa.

Webcast

La palabra es la unión de "web" y "broadcasting".



Transmisión o reproducción online de programas, webinars, conferencias o videoblogs.



Se alojan en canales o páginas que facilitan su reproducción en dispositivos móviles.

Utilidad



Facilita la comunicación entre las empresas.



Capacitación interna o cursos e-learning.



Promoción de productos y servicios



Permiten el acercamiento entre la audiencia (clientes, socios, empleados y/o alumnos).

Webinar

La palabra es la unión de "web" y "seminar".



Es una conferencia online, sincrónica y gratuita.



Se lleva a cabo mediante un software de conferencia específico.



El tema del webinar depende del giro de la empresa, cuya finalidad es la capacitación o aplicación laboral.



Es una estrategia B2B y tiene como objetivo promocionar un producto o servicio, sin condición de compra.



Debido a los registros se conocen las estadísticas del webinar y su efectividad.

En el aula

- *Permiten la portabilidad de clases completas.
- *Acercamiento con los expertos en las áreas de competencia laboral (webinars y webcast).
- *Capacitación remota a grandes grupos.
- *Vinculación entre empresas y universidades.
- *Creatividad cuando los alumnos lo utilizan como proyecto.



Bibliografía

Rolf-Marshall, J. (septiembre, 2012). The wonder of webinars (ours stats revealed). Recuperado de <http://www.salesprocessengineering.net/2012/09/22/the-wonder-of-webinars-our-stats-revealed/>
Starak, Y. (s/f) What is a podcast?. Recuperado de <https://www.entrepreneurs-journey.com/230/what-is-a-podcast/>
Integraciondigital.com. (s/f). Qué es webcast. Recuperado de <http://www.integraciondigital.com/html/webcast.html>



Infografía realizada para el blog www.curvadeaprendizaje.com

Figura 2.¹¹

¹¹ Palabra Maestra. ¿Cuál es la diferencia entre podcast, webinar y webcast? Obtenido 4-10-2022: <https://www.compartirpalabramaestra.org/recursos/infografias/cual-es-la-diferencia-entre-podcast-webinar-y-webcast>

2.1 ¿Qué es el programa?

Es un programa institucional de carácter público, que tiene el espíritu de acercarnos a los ciudadanos, llevándole información sobre sus derechos y sus deberes, indicándole cómo puede acceder a las instituciones del Estado y las entidades de Seguridad Social, Empleo y Protección, promoviendo un mejoramiento continuo de sus condiciones de trabajo que confluya en bienestar para la fuerza laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas.

Los Inspectores de Trabajo, de las Direcciones Territoriales, son el equipo humano del Ministerio de Trabajo que se encuentran en los municipios de Colombia. Es un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales. Los Inspectores de Trabajo generan programas que pueden ayudar a resolver problemas específicos, definir políticas y plantear alternativas.

Este Programa Institucional puede ser escuchado en el lugar de trabajo, en el hogar, en buses, calles, centros comunitarios, etc. La radio es el medio de comunicación masivo más usado en pueblos, veredas y en el campo, la gente realiza sus actividades escuchando radio. De esta manera es posible que los Inspectores tengan acceso a la transmisión radial, para que valiéndose de este recurso se informe e invite a la gente a que consulte a “El mundo del trabajo”. En muchos casos la radio es el único medio de comunicación e información de la gente que habita en regiones apartadas de muchos municipios de Colombia.





Se pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los trabajadores y empleadores, sobre los principales problemas o inquietudes que se tienen sobre el mundo del trabajo.

Para dar cumplimiento a la Ley 1474 de 2011, Artículos 80 y 81 relacionados con la divulgación de campañas institucionales de prevención de la corrupción, protección y promoción de los derechos fundamentales se ejecutarán programas radiales de orientación e información sobre el mundo del Trabajo, dentro de una proyección estratégica para una política pública a favor de los trabajadores.

Se produce en formato para radio, con cobertura Nacional y cibernautas denominados “El mundo del trabajo” que tiene el espíritu de acercarnos a los ciudadanos y a la comunidad académica trabajadora, llevándole información sobre sus derechos y sus deberes, promoviendo un mejoramiento continuo de sus condiciones de trabajo que confluya en bienestar para la fuerza

laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas.

2.1.1 Introducción:

Se convocará a la comunidad trabajadora para desarrollar el programa radial institucional en mención, que hace parte de un programa pedagógico en las relaciones laborales y la salud ocupacional derivado de las necesidades de salud de los trabajadores y de las prioridades establecidas por las políticas públicas.

Debido a las diferencias individuales en el aprendizaje que existe dentro de estudiantes universitarios, docentes, trabajadores y empleadores, es necesario buscar las posibilidades de complemento que pueden darse entre diversos materiales educativos. En el campo de la educación y la comunicación se hace cada vez más necesario la utilización de sistemas de multimedios; cuando un mensaje o una campaña se presenta a través de diversos medios las posibilidades de impacto son mayores.

2.1.2 Objetivos:

La política pública del Ministerio de Trabajo se proyecta con el programa radial institucional “el mundo del trabajo” que permite fortalecer la comunidad trabajadora, transmitiendo desde la radio, generando una motivación a los trabajadores para que ejerzan sus derechos laborales, a quienes se les informará y resolverá todas sus inquietudes, en especial a los trabajadores y a la población vulnerable.

Los realizadores y participantes del programa radial coadyuvaran a la evolución hacia una radio y web contemporáneas, dinámicas, atractivas y más cercanas a la audiencia para promover y fortalecer el desarrollo educativo y cultural de los ciudadanos colombianos.

2.1.3 Visión:

El mundo del trabajo es un programa institucional del ministerio de trabajo, que tiene como objeto motivar a los diferentes sectores productivos de la sociedad a establecer una relación más cercana, que conduzca a crear planes que mejoren las condiciones de trabajo en beneficio de la salud de los trabajadores y el desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.

El programa radial institucional permite fortalecer y que los inspectores de trabajo sean una autoridad de paz, transmitiendo desde una emisora Radial, generando una motivación a los trabajadores para que acudan a los Inspectores del Ministerio de Trabajo, quien les informará y resolverá todas sus inquietudes.

Con una pedagogía para dar a conocer los derechos humanos laborales, el programa radial motivara sectores específicos de la población como son los trabajadores rurales, del servicio doméstico, jóvenes recién egresados en transición, del mundo de la academia al mundo del trabajo, los emprendedores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores sindicalizados, los menores-adolescentes trabajadores y a quienes laboran en el sector informal de la economía; para que ejerzan adecuadamente sus deberes y derechos laborales.

2.1.4 Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:

EL Mercado de Trabajo- Políticas de Generación de empleo y Protección al desempleado, Redes de protección social para la gestión del trabajo, intermediación laboral y trabajo temporal en el marco de la protección Social, integración laboral para poblaciones vulnerables. Migración y competencias laborales, Sector Asociativo y Solidario - El Trabajo - La Salud - Sistema Integral de Seguridad Social – Sistema General de Riesgos Laborales - Integrantes del Sistema General de Riesgos laborales – Accidentes de Trabajo – No reporte del accidente de trabajo – Enfermedad profesional – Afiliación al sistema – ARL –EPS – AFP – Afiliación a una ARL – La no afiliación y el no pago – Obligaciones del empleador – Derechos del empleador – Obligaciones del trabajador – Obligaciones de la ARL– Derechos prestacionales – Derechos asistenciales – Prestaciones económicas – Instancias para la calificación de accidentes y enfermedades – Juntas de Calificación de Invalidez – Solicitud para la calificación de origen o la pérdida de la capacidad laboral – Programa de Salud Ocupacional – Contenido del Programa – Los COPASOS – Procedimientos ante un daño de origen ocupacional, sectores críticos en las relaciones laborales (transporte,

seguridad, construcción) , el trabajo es salud.

El teletrabajo, acoso laboral, sectores críticos laborales, el contrato de trabajo. Responsabilidad social empresarial y la práctica laboral, el trabajo decente; Globalización y nuevas relaciones laborales. Modelos actuales aplicados en las relaciones laborales.

Habilidades y Aptitudes para el servicio público. la función pública y el servicio civil, intermediación del mercado laboral. Principios sociales y filosóficos de nuestra Constitución Política, Régimen de Función Pública. Valores habilidades y responsabilidad social. Procedimientos I.VC.; R.C.C.; G.A.C.T. Inequidad laboral, segmentos de población laboral vulnerable (jóvenes recién egresados, mujeres, niñas, niños y adolescentes) trabajo temporal, Empresas de Servicios Temporales y Agencias de colocación de empleo (El trabajo no es una mercancía). Cultura del servicio.

La Declaración de la O.I.T relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. El trabajo decente (1998 -). Las razones por las que la empresa necesita ejercer control sobre los trabajadores, apoyado por la tecnología. El núcleo duro de los derechos con los ordenamientos jurídicos, en este caso los derechos humanos propios del derecho laboral, clasificado de la siguiente forma:

El derecho de adopción de decisiones personalísimas. El derecho a disponer del comportamiento extra - laboral. El derecho a ser protegido frente a los avances de la técnica. Estado constitucional: tutela efectiva de los derechos. Derechos fundamentales. Derecho al trabajo digno. Dignidad humana. La intimidad y el derecho: La ley cambia a medida que cambian las prácticas íntimas; se analizaran los vínculos entre prácticas cotidianas y los procedimientos legales, en los casos donde influye la tecnociencia.

A partir del Art. 2º del D. 2591/91, la Corte (T-002/92; T-406/92) dentro de una interpretación histórica, sistemática y axiológica de la Constitución ha reiterado que el derecho al trabajo son derechos enumerados en el artículo 85 de la Constitución, cuya protección inmediata puede ser solicitada al juez. La naturaleza social del Estado de Derecho cimienta sus raíces en el principio de solidaridad social, CP artículo 1. De este principio se desprenden la obligación social del trabajo, CP artículo 25.

El trabajo ocupa un lugar prominente en el ordenamiento constitucional colombiano. Múltiples artículos de la Constitución, así como el Preámbulo, hacen referencia al trabajo, enfatizando el derecho de las personas de elegir a un trabajo (artículos 26 y 40 numeral 7 de la Constitución), a tener un trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25 de la Constitución), el de ejercer ciertas libertades dentro del trabajo que se elige (artículos 39, 55, 56, 60, 77 y 122 a 125) o el de disfrutar de determinadas garantías en el cargo (artículo 48 y 49 de la Constitución).

Igualmente, las normas constitucionales también hacen referencia a ciertas obligaciones específicas que tiene el Estado con relación a los trabajadores (artículos 53, 54, 64, 215, 334 y 336 de la Constitución). Los alcances del derecho a la igualdad en pensiones. C-221/94 y C-335/06. Sentencia T- 629 /10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de madre cabeza de familia y en estado de embarazo. Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todas sus modalidades.¹²

¹² Criterios de interpretación de los derechos fundamentales protegidos por el estado colombiano
<http://derconscol.blogspot.com.co/2010/05/criterios-de-interpretacion-de-los.html>



El empleo es de todos

Mintrabajo



U2 UNIVERSIDAD
Piloto DE BOGOTÁ



El Mundo del Trabajo



Bioética y El Mundo del Trabajo

Sintonízanos

@Unipiloto Radio Online

<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>



Ingresar aquí

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomezr@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora

www.bioeticadeltrabajo.org

2.2 Metodología.

2.2.1 LA MULTIPLICACIÓN DE SABERES:

Los procesos actuales de formación demandan estrategias colaborativas de aprendizaje, no solo para favorecer la experiencia individual, sino también para hacer eficaz la experiencia colectiva; estrategias de formación y de desarrollo vinculadas a espacios cotidianos que acerquen de otra manera los aprendizajes a las comunidades tanto para replicar, como para recrear los propios aprendizajes.

En este sentido se requiere avanzar en procesos formativos que permitan que las personas con conocimientos y competencias específicas obtengan y afiancen conocimientos y herramientas prácticas que les permitan potenciar la forma de contribuir a los procesos formativos y facilitar los procesos de desarrollo, al sensibilizar, informar y enseñar para hacer frente a los requerimientos del entorno laboral. En síntesis, se requiere de una formación constante para formar a otros actores que incidan en la transformación de la realidad. Esto indica que el uso de una estrategia pedagógica sólida se constituye en una condición fundamental para alcanzar metas de desarrollo y objetivos propuestos, tales como el desarrollo humano, la transformación y el empoderamiento de las personas, en tanto que el formador transmite no solamente sus conocimientos, sino que también indaga, contrasta y aporta en la construcción de herramientas con el objetivo que los formadores las adopten en su relación cotidiana.

Para ello se requiere que los formadores sepan tomar decisiones; estén libres de prejuicios; se comprometan con su práctica, reflexionando sobre su rol; aporten elementos de mejora y se conviertan en un recurso valioso para el grupo (Tejada F., 2002). En otras palabras, que asuman una actitud crítica frente a la manera de enseñar y contrastar la teoría y la práctica educativa a partir del estudio reflexivo y el desarrollo de actitudes colaborativas.

En consecuencia, se espera la formación de un formador que no sea un mero ejecutor de programas de formación, sino un guía con propósitos transformadores, según su propia situación y el contexto de funcionamiento; es decir, que el formador asuma dos roles: el de un guía como agente implementador y el de un agente curricular. Se trata de hacer práctica la experiencia de formación; una estrategia de formación y de desarrollo vinculada a espacios cotidianos que

acerquen de otra manera los aprendizajes a las comunidades y haga posible amplificar —a la vez que recrear— los propios aprendizajes. Las dinámicas de aprendizaje y multiplicación de saberes y conocimientos, desde una perspectiva crítica, están dirigidos a incentivar y a la vez activar la transformación social.

Comprender los procesos formativos de hoy nos obliga a mirar al lugar de la información, del conocimiento y de los procesos de aprendizajes, los cuales hacen de la formación un campo dinámico y un reto continuo, lleno de incertidumbres y de multiplicidad, ya que amplía las fronteras de los conceptos. Esto, a su vez, demanda no solo la necesidad de aprender, sino la de indagar y cuestionar.¹³



¹³ Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

2.3 Agenda - mesa de trabajo:

A través de un consejo de redacción se eligen los temas a desarrollar, los cuales una vez emitidos se proceden a sistematizar y publicar en un libro, con el siguiente equipo humano:

El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD U2 Piloto DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Bioética y El Mundo del Trabajo

Ingresa aquí

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomezm@mintrabajo.gov.co

www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo

PROGRAMA INSTITUCIONAL
**BIOÉTICA LABORAL
Y EL MUNDO
DEL TRABAJO**



La Dirección Territorial Bogotá
en alianza estratégica con la
Universidad Piloto de Colombia,
te invita a seguir la transmisión de
su programa radial institucional.

Consúltalo en:



<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



RADIO
unipiloto

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Ingresa aquí



El Mundo del Trabajo Bioética Laboral



Escúchala en:

 <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>

 <https://www.facebook.com/unipilotoradio>

 <https://twitter.com/Unipilotoradio>

 <https://tunein.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-s133553/>

CIENCIA Formación de Formadores

Ética

NORMAS SALUD OCUPACIONAL MI PRIMER EMPLEO LIBERTAD

LABORAL

LEGISLACION

SEGURIDAD SOCIAL

MEJOR CALIDAD DE TRABAJO

POPULACION VULNERABLE

Emprendimiento

VALORES

TRABAJO

Para mayor información



P: +300 574 78 11
ggomez@unipiloto.edu.co
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co
www.bioeticadeltrabajo.org
www.mintrabajo.gov.co



El empleo es de todos

Mintrabajo

Dirección Territorial de Bogotá

El mundo del trabajo y bioética Laboral



CONSÚLTELO EN

<https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



RADIO  **unipiloto**
ON-LINE



El empleo
es de todos

Mintrabajo

2.4 Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:

DIRECTOR DEL PROGRAMA:



Gabriel Ignacio Gómez Marín

Abogado de la Universidad La Gran Colombia. Armenia. Magister en Bioética, Instituto de Bioética, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Servidor público inscrito en carrera administrativa por meritocracia en el Ministerio de Trabajo, durante más de veinte y dos años, Estudiante de Doctorado en Derecho de la Universidad Externado de Colombia, Docente de la Universidad Piloto de Colombia, con amplia experiencia en el área social y humanística, libre pensador dedicado a la enseñanza en los ámbitos universitarios y organizacionales del Valle del Cauca, Bogotá y del Quindío. Fundador de Asociaciones Nacionales como el Colegio de Inspectores de Trabajo y el Consejo Nacional de Niñez, adolescencia y juventud COLJUVENTUD, gestor del Comité Local de Salud Ocupacional de Palmira (2001-2006)..

INSPECTORES DE TRABAJO:

Ana Patricia Garzón Cadena.

Jhon Jairo Góngora Torres.

Jorge Andrés Bolívar Rivera.

Amanda Victoria Burbano Suarez

Olga Valderrama Barón.

Fabio De Jesús Ernesto Vargas.

Román Ernesto Díaz Jiménez.

Frank Barbosa Amaya.

Luz Merly Páez Cifuentes.

Raúl Alberto Malagón.

Oscar Daniel Acevedo Arias.

Carlos Riveros Martínez.

Iván Manuel Arango Páez

Sandra Lara Chantre.

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras. Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

Profesional especializada:

Kelli Jhoana Molina Bernal

2.5 PUBLICACIONES.

Este referente bibliográfico, permite a los usuarios internos y externos, conocer sobre el diseño de los procesos de gestión de las Inspecciones de Trabajo de Colombia, contribuyendo al logro de los objetivos del Ministerio, cuyo tema central hace referencia a "Dimensiones de la Bioética del Trabajo"; gran herramienta para la difusión de la cultura de la legalidad laboral y el trabajo digno y decente, que fomenta la aplicación de los valores del sector laboral, que estamos seguros de que será de gran utilidad.



Libros Multimedia



Bioética Laboral y el Mundo del Trabajo



Bioética Laboral y el Mundo del Trabajo



Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño – Tomo 1



Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño – Tomo 2



Diálogos sobre el Mundo del trabajo y la Bioética laboral – Tomo 1



Diálogos sobre el Mundo del trabajo y la Bioética laboral – Tomo 2



Diálogos sobre el Mundo del trabajo y la Bioética laboral – Tomo 3



La Ecologización del Trabajo

**3 . DESCRIPCIÓN DETALLADA
DEL PROGRAMA, SERVICIO,
ACCIÓN O INICIATIVA
LIDERADA.**



< Boton Programa Radial Institucional @300x-100.jpg

Descargar Información

Boton Programa Radial Institucional @300x-100.jpg



Subido por Administrador general Portal Ministerio Del Trabajo, 7/09/23 11:40
Promedio (0 Votos)
☆☆☆☆☆



- Colabora
Líneas y horarios de servicio
- Videollamada
- Haz clic para llamar
- Chat
- Carta de trato digno
- Transparencia y acceso a información pública
- Mi Calculadora



3.1 Propósito principal:

Acciones de difusión, promoción y sensibilización sobre el cumplimiento de la normativa laboral en temas de trabajo digno y decente.

Descripción de funciones esenciales.

Actualmente se encuentra un enlace del programa radial institucional “El mundo del trabajo”, en la página web del Ministerio de Trabajo. Cuyo propósito es proyectar y desarrollar las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control, con el fin de estimular y garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales sobre el trabajo, el empleo y la seguridad social tanto en el sector público como en el sector privado, de conformidad con las competencias del Ministerio. Desarrollar campañas preventivas que contribuyan al cumplimiento de las normas laborales, en cuanto a jornada laboral, salario, salud ocupacional y prevención de accidentes.

Presentación.

Los temas explicados permiten una comprensión, contextualización y visión crítica del mundo laboral y sus relaciones éticas y bioéticas.

Es necesario pasar de las palabras y los discursos, a los hechos; es la única manera para que los trabajadores, verifican en la práctica, que ellos son cruciales, importantes y protagonistas; las fuerzas vivas del mundo productivo que han participado en el programa radial el mundo del trabajo apoyándose en la academia, han fortalecido la participación ciudadana, con la difusión de la moral y las leyes aplicables al trabajo; aportando al cumplimiento del octavo objetivo desarrollo sostenible de Naciones Unidas, relativo al trabajo decente para todos, en las siguientes áreas:

- Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- Promover mejores políticas gubernamentales e instituciones públicas justas y responsables, difundiendo la política pública del trabajo digno y decente, así como la cultura de la legalidad laboral y la bioética.



Con la mentoría de Gabriel Ignacio Gómez Marín, mediante un trabajo de campo sostenido (2017-2023), se coordina el magazín radial el mundo del trabajo y la bioética laboral, seleccionando, organizando y sistematizando para cada programa su sección musical, artística y cultural, haciendo, más de ciento setenta (170) entrevistas historias, cuentos artículos académicos, periodísticos y literarios temáticos del trabajo, como instrumentos pedagógicos formativos, educativos y ejemplarizantes para la población vulnerable trabajadora, aportando a la operatividad de una bioética laboral.

Aplicando una política pública para el conocimiento de los estándares del trabajo decente, dinamizada por las autoridades del Ministerio de trabajo y la comunidad académica de la Universidad Piloto, emerge una cultura laboral a favor de la vida, con los siguientes valores agregados:

- Desarrollo de alianzas estratégicas¹⁴, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto. Página web con más de quince mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo¹⁵. Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo¹⁶, con más de 170 emisiones¹⁷ activando

¹⁴ Teniendo en cuenta el despliegue técnico, humano y logístico tanto de los funcionarios de la dirección territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo y de la Universidad Piloto de Colombia, para crear el programa institucional de difusión de normas laborales, se hizo traslado de reconocimiento a los gestores de dicha iniciativa, como práctica exitosa de alianza estratégica competitiva, a nivel de la función pública. De lo anterior ha emergido, un acumulado teórico –práctico, por funcionarios expertos laborales, en la Dirección Territorial de Bogotá, del Ministerio de Trabajo, pertenecientes a los grupos de la Dirección, Resolución de conflictos y Conciliación, Prevención, Inspección Vigilancia y Control, como masa crítica de reflexión, análisis y difusión de normas laborales. El logro, calidad y efectividad del programa radial, basado en la metodología de seminario investigativo “bioética del trabajo”, se articula con el proyecto académico de la Universidad Piloto de Colombia; laboratorio de ética (Observatorio de bioética y trabajo). Ibidem. p.p.32.

¹⁵ Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

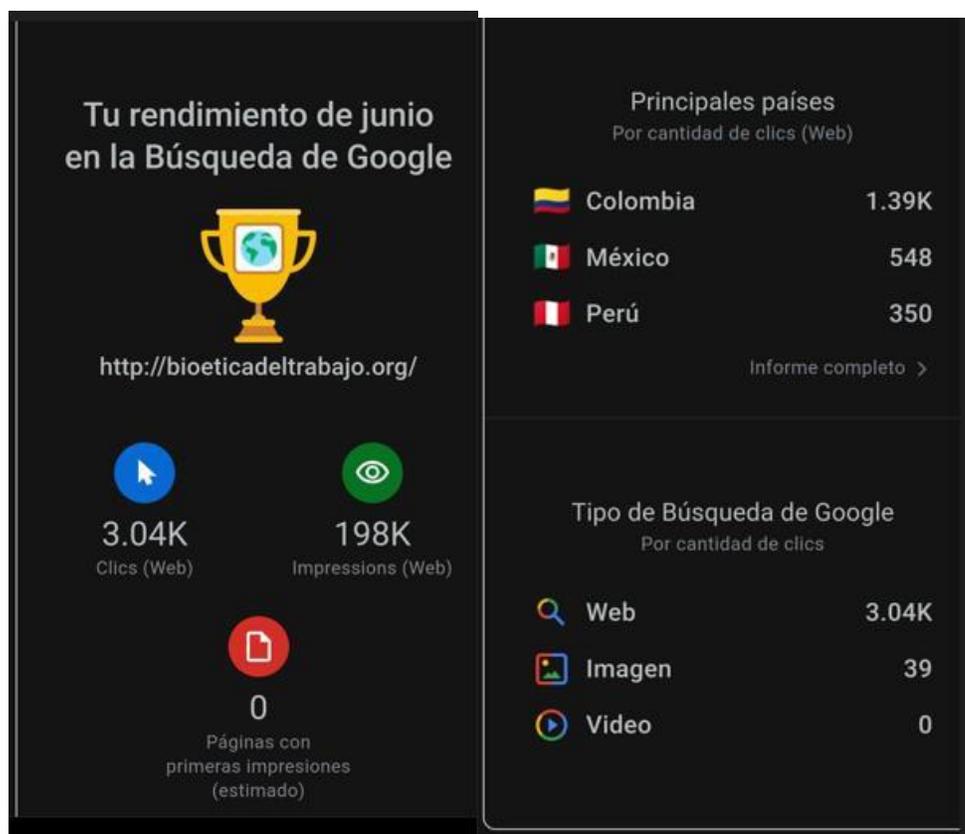
¹⁶ “El mundo del trabajo y bioética laboral”, una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesía, música radionovelas, debates, retrasmisiones de series del programa de radio abierta “el mundo trabajo” y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, transmisiones en vivo (consultas laborales, quejas, en tiempo real) entrevistas y comentarios. “El mundo del trabajo” es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá de difusión de normas laborales, para atender a la población laboral especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN 958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Arteb. 2018. Bogotá.

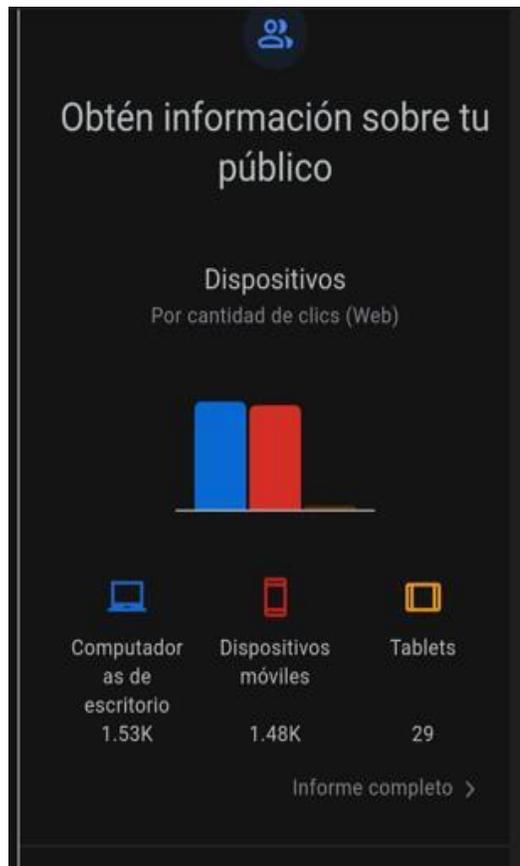
¹⁷ Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora, Unipiloto Radio Online, que es miembro de la R. R. U.C. (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica: <http://bioeticadeltrabajo.org/radio/>, para lo cual se creó un software (Programa de computador). Puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes sociales como, Youtube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil instalando la aplicación Facebook <https://www.facebook.com/unipilotoradio/> <https://twitter.com/unipilotoradio> <https://www.instagram.com/unipilotoradio/> <https://www.youtube.com/channel/UC...> <http://tunein.com/station/?StationId=1331> Ibidem. p.p.32.

una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo. Mediante mi aporte y apoyo, a los programas radiales, se fortalecieron y popularizaron los derechos humanos laborales, así como la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas, incorporando la bioética a su misión, visión y valores con una mirada bioética.

3.2 Impacto generado.

Se han emitido más de ciento setenta programas radiales desde el año 2017 hasta la fecha, durante 12 temporadas, la página web tiene más de 17 000 visitas. Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la R. R. U. C. (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido.





Bioética del Trabajo - Una concepción pura y profunda

Un espacio para todos los amantes del maravilloso mundo de la Bioética del Trabajo.

VISTAS DE PÁGINA EN TOTAL: **17228** DOMINGO, 4 DE FEBRERO DE 2018 FORMULARIO DE CONTACTO

Exposición Proyecto de Investigación Nombre

wh's.amung.us

[DASHBOARD](#) [HISTORY](#) [READERS](#) [MAPS](#) [MORE](#) [HELP](#)



3.3 Evidencias.

El programa tiene las siguientes rutas electrónicas, sobre oferta institucional del sector trabajo, del Ministerio de trabajo:

ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS DEL LEGADO

Publicaciones en Pagina Web



ENLACE PARA CONSULTAR EL LEGADO

Página Web



Página de Facebook



Podcast de la biblioteca digital



Historia visual del programar radial



El programa radial, El mundo del trabajo y la bioética laboral, ahora se encuentra disponible en versión podcast y se puede acceder en este enlace:

Podcast en RSS.com



El podcast se encuentra disponible en Spotify, Amazon Music, Google Podcasts, podcast Index.

Podcast en Spotify



Podcast en Amazon Music



Google Podcast



Podcast en Index



**4 . SEGUNDA TEMPORADA DE
GÉNERO EN EL TRABAJO 2023.
PARTE 1**

4.1 Conferencia inaugural sobre la reforma laboral y enfoque de género.



El Gobierno Nacional ha radicado varias reformas sociales, cuéntenos el papel del Ministerio del Trabajo y su apuesta con la reforma laboral.

CONTENIDO DE LA REFORMA - LABORAL INDIVIDUAL

- ⓐ **A. Estabilidad laboral.**
Contrato indefinido por regla general
- ⓑ **B. Límites a la tercerización ilegal.**
Igualdad y solidaridad
- ⓒ **C. Reducción de brechas de género.**
Eliminación de violencia, acoso, Brechas salariales, no discriminación.
- ⓓ **D. Recargos por trabajo nocturno y dominical/festivo.**
Antes de ley 789/02
- ⓔ **E. Trabajo en plataformas de reparto.**
Derechos laborales y seguridad social
- ⓕ **F. Trabajo Rural**
Contrato y jornal agropecuario
- ⓖ **G. Contrato de aprendizaje.**
Laboralización
- ⓗ **H. Trabajo migrante y deportistas**
Derechos Laborales
- ⓘ **I. Transición energética- tecnológica**
Protección de derechos
- ⓙ **J. Conciliación vida familiar y laboral**
Jornada de trabajo, flexibilidad, tiempos para el cuidado, redistribución

CONTENIDO DE LA REFORMA - LABORAL COLECTIVO

- ⓐ **A. Reducir la fragmentación sindical**
(como lo propone la OCDE)
- ⓑ **B. Ampliar la negociación colectiva a niveles más allá de la empresa.**
(Recomendado por OCDE y convenio 154 OIT)
- ⓒ **C. Ampliar el derecho de huelga**
(como lo ha recomendado OCDE y OIT)

El Gobierno Nacional por primera vez incorporo un capítulo de cierre de brechas en esta reforma respondiendo a una inevitable articulación que hoy debe hacer el derecho laboral y con los desarrollos JURIGENERIASTAS, cuéntenos más a este respecto.

Las Reformas Laboral y Pensional buscan fortalecer el empleo estable, reconociendo los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores; garantizando el acceso a una pensión digna. Todas estas medidas aplicarán para todas, todos y todes. Sin embargo, el Ministerio del Trabajo reconoce que las mujeres, en toda su diversidad, al igual que las personas de los sectores sociales LGTBIQ+, necesitan especial atención para superar las brechas que existen respecto a la garantía del derecho fundamental al trabajo, empleos dignos sin violencia de género y discriminación.

Cuéntenos esa apuesta de enfoque de género en dichas reformas.

La Reforma Laboral radicada reconoce que las mujeres en toda su diversidad, incluyendo mujeres trans, al igual que las personas de los sectores sociales LGTBIQ+, necesitan especial atención para superar las brechas que existen respecto a la garantía del derecho fundamental al trabajo, empleos dignos sin violencia de género y discriminación y el acceso a una pensión digna. Esta reforma se construyó con el diálogo y concertación. Desde el pasado 24 de octubre de 2022 se acordó la conformación de las subcomisiones para la reforma laboral y pensional, las cuales se reunieron en 31 ocasiones, así mismo, se desarrollaron 27 reuniones temáticas, encuentros territoriales en los 32 departamentos del país, logrando la participación de 1170 asistentes, y se habilitó un enlace digital en el que se recibieron 2.884 propuestas. Para el *caso de los derechos de las mujeres* el siguiente cuadro representa las conclusiones:

PROBLEMAS FUNDAMENTALES	ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN	CAUSAS	EFECTO O CONSECUENCIA
1. Socioeconómico y cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Machismo estructural • Feminización de las labores del cuidado • Inaccessibilidad a la educación • Dependencia económica de las mujeres • Estereotipos de género • Homolebitransfobia 	<ul style="list-style-type: none"> • División sexual del trabajo • Patriarcado • Dependencia económica 	<ul style="list-style-type: none"> • Feminización de la pobreza y de las labores del cuidado • Dependencia económica • Sobrecarga de trabajo de las mujeres • Segregación horizontal y laboral
2. Ámbito de empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Informal y flexibilización (Ruralidad, plataformas TD,) • Barreras en inclusión laboral • Inestabilidad laboral • Subcontratación y Tercerización • Intermediación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ineficacia de la inspección laboral • Valoración inadecuada de los riesgos laborales • Inaplicación de la norma y principios 	Precariedad en las formas de Empleabilidad para las mujeres.
3. Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Áreas masculinizadas que menosprecian capacidades mujeres • Áreas feminizadas que no realizan pagos justos • Inaplicabilidad o inexistencia de la norma • Ausencia de la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Impunidad y desconocimiento normativo 	Desprotección de derechos

La incorporación del enfoque de género se logró a partir del diálogo social con mujeres de más de 100 organizaciones sociales, feministas, de mujeres, sectores sociales LGBTIQ+, sindicalistas, y empresarias, entre otras, lo cual permitió la recolección de insumos en los siguientes ejes temáticos:

- Trabajo doméstico.
- Empleo paritario y estabilidad para las mujeres.
- Negociación colectiva, pactos y garantías sindicales para las mujeres y personas LGBTI.
- Economía del cuidado.
- Licencias de maternidad y paternidad.
- Brecha salarial de género y violencias contra las mujeres en el mundo del trabajo.

¿Cuáles son los sustentos de esta reforma?

La Reforma Laboral incorporó los principios constitucionales de igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital; estabilidad del empleo; irrenunciabilidad a beneficios laborales; favorabilidad para trabajadoras y trabajadores en caso de duda de las fuentes del derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades; garantía seguridad social, capacitación, adiestramiento y descanso necesario y la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador (a) menor de edad.

La Reforma Laboral, además de armonizarse con mandatos de la corte de la constitucional, con el programa de gobierno y el Plan de Desarrollo – Colombia Potencial Mundial de la Vida, responde a compromisos internacionales derivados de los convenios 190, 189, 156 OIT. Acata también las recomendaciones internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

¿Cuéntenos que aspectos en concreto dice la reforma para beneficiar a las mujeres y personas LGBTIQ+?

En este sentido, a continuación, se señalan los aspectos que, desde el enfoque de género, producto de la construcción colectiva, se incluyen en la Reforma Laboral:

- La prohibición a los empleadores de discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. (Artículo 45).
- La prohibición de los empleadores de discriminar a las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral (Artículo 45).
- La obligación del Servicio Público de Empleo de guiar acciones, en un término de doce (12) meses¹⁸, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, personas LGBTIQ+ (Artículo 43).
- La formalización del trabajo doméstico remunerado (Artículo 48) en cumplimiento del Convenio 189 de la OIT. Por lo tanto, las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, depositado en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento y será de carácter permanente la Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.
- La estabilidad laboral reforzada a las mujeres en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal. (Artículo 8).

¹⁸ La expresión subrayada se incorporó en el texto propuesto para primer debate.

- La prohibición de despidos discriminatorios (Artículo 11) de manera que un cuando trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias.

La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2025 (Artículo 49)¹⁹. Esta medida contribuye en la redistribución del cuidado y superar las brechas que enfrentan las mujeres en el acceso (las mujeres madres registran las más altas tasas de desempleo); en el salario (su pago es ostensiblemente inferior que el que reciben los hombres por la misma labor) y en el acceso a cargos de liderazgo.

- El deber de los empleadores de conceder permisos laborales para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar a propósito del convenio 156 de la OIT y la necesidad de compensar la economía del cuidado (Artículo 42).
- Se garantiza el trabajo libre de violencias y de acoso (Artículo 46) en cualquier relación laboral, en diferentes escenarios y por parte de cualquier persona de acuerdo con el Convenio 190 de la OIT y se garantizarán acciones de prevención y atención²⁰.
- Se promueve la participación paritaria de las mujeres en las organizaciones sindicales y de empleadores en condiciones de igualdad, así como la de las personas con diversidad (Artículo 50)²¹.
- Se incluye la obligación que los empleadores tienen de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el

¹⁹ En el texto propuesto para primer debate se modificó el periodo de transitoriedad para la ampliación de la licencia así: “La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2025, así: seis (6) semanas desde la vigencia de la presente ley, posteriormente en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, en 2025 llegará a diez (10) semanas y en 2026 llegará a doce (12) semanas”.

²⁰ En el texto propuesto para primer debate se incorporó el siguiente párrafo: “Parágrafo 1. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso en el mundo del trabajo”.

²¹ En el texto propuesto para primer debate se modificó la redacción inicial así: “Las organizaciones sindicales y de empleadores, a partir de la entrada en vigor de la presente ley, promoverán la paridad de la participación de las mujeres en las juntas directivas a fin de lograr su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector”. Se agregaron también dos párrafos para incluir un Ranking de buenas prácticas.

salario y demás beneficios. (Artículo 47).

- Se garantizan los derechos a los trabajadores extranjeros sin consideración de su situación migratoria en el país de manera que gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales (Artículo 40).
- Se prohíbe la discriminación de las personas de los sectores LGBTIQ+ tanto en la cláusula que proscribe los despidos discriminatorios (Artículo 11) como en el deber que tienen las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto de implementar políticas de no discriminación (Artículo 26).
- Se protege el trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido (Artículo 37). El Gobierno Nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación. Se deberá reconocer no solo la dimensión productiva de su trabajo, sino aquella reproductiva.
- El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que el trabajo de la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral, cuando no lo hagan de manera contributiva (Artículo 37). Para ello, deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales relacionadas con sus condiciones reproductivas, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, enfermos, personas en condición de discapacidad y otros trabajadores.
- Se incluye la posibilidad de acordar **jornada flexible** para personas trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado (Artículo 51).

Cifras de desigualdad, las cuales sustentan estas apuestas y propuestas.

- A noviembre de 2022 según cifras del DANE en su Boletín “Ocupación Informal” 6 de cada 10 trabajadores estaban en condiciones de informalidad, es decir que en el trimestre de junio – agosto el 58.1% de las personas ocupadas del país estaban laborando bajo las condiciones de informalidad.
- En el caso de las mujeres el 55,3% eran trabajadoras informales; lo cual, indica que no solo se encuentran en desprotección laboral, sino que sus condiciones laborales son precarias.
- En la primera Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Diciembre 2021 - noviembre 2022, el DANE incorpora las categorías de análisis de orientaciones sexuales e identidades de género, esto arrojó que “101 mil personas LGBT se encuentran fuera de la fuerza laboral, es decir el 21,9% de la población LGBT en edad de trabajar; el 39,8% de las personas ocupadas y autoreconocidas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas ganaron menos de un salario mínimo en 2021 y la tasa de desempleo fue de 16,7%”, lo cual nos indica que la identificación de género sigue siendo una manera de discriminación en los ámbitos laborales.
- *“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”*. Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral - Función Pública (funcionpublica.gov.co).
- La brecha salarial nacional promedio en 2020 fue del 5,8%, lo que significa que las mujeres perciben el 94,2% de lo que ganan los hombres. Y esta brecha salarial varía significativamente según la condición de empleo: en la formalidad, la brecha era del 4,4% y en la informalidad hasta del 28,4%.

- Actualmente del total de personas con edad de pensionarse solo el 12,1% de las mujeres pueden acceder a la pensión, frente a un 22,5% correspondiente a los hombres.
- Analizando la distribución por género de esta población se observa que 3.617.425 son hombres (53%), y 3.154.723 son mujeres (47%).



4.2 Mesa sectorial sindical equidad de género: Retos para la participación efectiva de la negociación sindical estatal, logros para la equidad de género.



Presentación del tema:

- Introducción sobre la equidad de género en el escenario sindical y sobre lo que implica la categoría de género como una herramienta de análisis de la realidad social, que en lo que tiene que ver con este programa sirve para realizar una contextualización de la situación laboral de las mujeres en Colombia.
- El objetivo es lograr que cada día más mujeres estén presentes en las negociaciones colectivas exponiendo los intereses propios de las mujeres trabajadoras.
- Se debe entender que abordar esta temática resulta tan importante como urgente para alcanzar una sociedad más igualitaria.
- El género no es igual a hablar de mujer, esta categoría posibilita el análisis de las condiciones y oportunidades tanto para los hombres y como para las mujeres en un contexto particular.
- Las relaciones de género se evidencian en el mundo del trabajo a través de la mayor precarización de las condiciones laborales para las mujeres, en cuanto a la concentración de la fuerza de trabajo de las mujeres en el sector de servicios y del cuidado, en la ubicación en cargos no directivos e incluso, en sectores económicos donde la participación de la mujer es predominante o sea que es un sector feminizado se ve la prevalencia de una dirigencia masculina.
- La negociación colectiva es fundamental en la libertad sindical y se concibe como un espacio donde se puede desarrollar un diálogo laboral entre empleadores/as y trabajadores/as para democratizar el mundo del trabajo.

- Una de las ideas que se precisa en este espacio, es el potencial transformador de la negociación colectiva en la solución de las problemáticas de las mujeres; pero para que esto sea así deben propiciarse principalmente dos situaciones: por un lado la presencia de mujeres en las mesas de negociación colectiva y/o la construcción de artículos que reflejen las necesidades y expectativas de las mujeres concernientes a las relaciones de desigualdad de género y de conciliación de la vida con su trabajo.
- La igualdad de género es fundamental para tener una paz sostenible y duradera, no se puede hablar de Trabajo Decente sin equidad de género; para lograrlo es importante y estratégico formar redes, movilizar colectivamente, incluido los compañeros hombres, que también tienen que conciliar su vida laboral con la familiar, ellos también tienen familias y sueños personales.
- Como ideas básicas se puede tener en cuenta:
 1. La negociación colectiva tiene infinito potencial transformador de las relaciones de género en el mundo del trabajo.
 2. La participación de las mujeres en la negociación colectiva es un asunto de derechos. Que el movimiento sindical tenga una agenda laboral para las mujeres es urgente e indispensable.
 3. Las necesidades y expectativas de las mujeres enriquecen el movimiento sindical. Eso que los temas de género son un invento del capitalismo para dividir las luchas de clases es un argumento no válido; pues la discriminación existe en todas las esferas, la discriminación no la inventó el capitalismo, es fruto de la sociedad.

Biografías participantes: Una vez avalada esta propuesta se procederá a hablar con las personas que aquí se proponen y se relacionará en este documento las biografías correspondientes.

Académica / CORPEIS – Carolina Castro celular.



- Economista.
- Especialista en Gerencia de Proyectos.
- Miembro de la junta directiva de la Corporación Para el Desarrollo de la Educación y la Investigación Social – CORPEIS.
- Docente de corpeis.

CUT : Ligia Inés Álzate



Perfil profesional.

Licenciada en Ciencias sociales Historia y Filosofía de la Universidad de Antioquia. Especialista en Planeamiento Educativo de la Universidad Católica de Manizales y post graduada en Constitución política y Derechos Humanos de la Universidad Autónoma Latinoamericana, diplomada de la Universidad de Antioquia en mujer y Género.

Asesora de proyectos educativos institucionales. Realizo el curso sobre Planeación con perspectiva e indicadores de género y los objetivos del milenio, en la Escuela Julián Besteiro de Madrid España en el año 2005. Docente en el Departamento de Antioquia desde el año de 1976 y Rectora de la Institución Educativa Presbítero Camilo Torres Restrepo de Campo Valdés (1997-2005). En la actualidad Rectora de la Institución Educativa el Diamante de Medellín.

Sindicalista desde 1975 como delegada de la Asociación de Institutores de Antioquia ADIDA donde trabajó por la defensa y promoción de los procesos pedagógicos del magisterio. Posteriormente, fue elegida a la Junta directiva de ADIDA, ocupando durante nueve años los cargos de secretaria General y vicepresidenta de esta organización, durante tres periodos consecutivos 1988 a 1996, en los cuales trabajo por la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres y las y los docentes amenazados. Elegida por dos periodos consecutivos por voto directo de los trabajadores para hacer parte del comité ejecutivo de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en la subdirectiva CUT Antioquia, ocupando el cargo de secretaria general.

En el año 2000 participa en la Marcha Mundial de Mujeres desde Colombia, la cual tuvo lugar en New York y contó con la participación de 147 países, quienes abogaban ante Naciones Unidas, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional por la reducción de la pobreza y la violencia en contra de las mujeres.

Desde 2004 al 2023 integrante del movimiento INICIATIVA de Mujeres por la paz. Invitada durante los años 2000 a 2004 por la organización WITNES FOR PEACE De Estados Unidos para concienciar a las organizaciones sociales y sindicales de este país sobre los impactos de la política del plan Colombia, el ALCA y Los TLCs y de las Escuela de Armas de los Estados Unidos, en Colombia e Irán.

Desde el 2005 al 2013 Integrante del Comité ejecutivo de la Central Unitaria de Trabajadores CUT en el cargo de directora del Departamento de la Mujer, formando mujeres para el liderazgo político, sindical y de desarrollo humano. Capacitando desde el departamento a las mujeres en temas como: Negociación colectiva con perspectiva de género. Economía del cuidado, asesoría sobre mujeres y trabajo domésticos y auditorias participativas de género.

Desde el año 2013, integrante de la Mesa intersectorial de la Economía del Cuidado de Bogotá.

En el año 2014 al 2018, dirigió el Departamento de la juventud y erradicación del Trabajo Infantil, En el año 2018 al año 2023 dirijo de Departamento de asuntos Legislativo y jurídico de la Central unitaria de Trabajadores CUT.

Participante a nivel Internacional en: El equipo de Cooperación para la Ayuda y el desarrollo de los países en desarrollo; con las políticas de exigencia al desarrollo de la Confederación Sindical Internacional. Asiste a la conferencia de la Organización Internacional de Trabajo desde el año 2009 al 2022 y participa en la construcción de convenios sobre: género e igualdad de las mujeres en el mundo laboral, Trabajo doméstico. - Convenio 189 y convenio 190.

Ha publicado las siguientes Obras. Libro cerebro y valores, Pedagogía para un nuevo Milenio. Noviembre 1996. Negociación y Resolución de conflictos, con las y los docentes amenazados. Septiembre 1998. Las Mujeres y la búsqueda de la paz.2001. Observatorio mujer y empleo, Situación laboral de las mujeres en Colombia, (tres tomos año 2009).

Publicaciones en revistas y prensa: Mujeres, género y trabajo. Situación laboral de las mujeres. Negociación colectiva estatal con perspectiva de género. Mujer trabajadora y participación sindical. Mujer comercio y globalización.

CPEM: Maury Eliana Valencia.



Ingeniera Agrícola - Universidad Nacional de Colombia

Especialista en Estado, Políticas Públicas y Desarrollo- Universidad de los Andes Magister (C) en Creación de Empresas - Universidad ICESI.

Asesora presidencial- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Coordinadora de la línea de Autonomía Económica para las mujeres.

Se ha desempeñado en áreas de participación y fortalecimiento comunitario en el sector público, acompañando procesos de implementación de políticas, proyectos y programas con enfoque diferencial y ambiental. Adicionalmente cuenta con experiencia en coordinación proyectos para la promoción de derechos de niños, niñas y adolescentes, por medio de proceso de innovación social y cultural con organizaciones afrocolombianas de base.

Su conocimiento, experiencia y capacidad profesional busca promover procesos de empoderamiento socioeconómicos en las comunidades étnicas que les permitan mejorar su calidad de vida, por medio de la generación de ingresos y acceso a mejores oportunidades académicas y laborales.



Abogada feminista con Maestría en Política Social. Durante más de 18 años ha acompañado y asesorado trabajadores, trabajadoras y sindicatos en temas laborales y de género, fue abogada del equipo jurídico de las Centrales CUT Y CTC, profesional de defensa de derechos de la Escuela Nacional Sindical. Actualmente, coordinadora de proyectos de la Friedrich Ebert Stiftung en Colombia Fescol en las áreas de partidos políticos, sindicatos y feminismos.

Experiencias en procesos de negociación colectiva. CORPEIS – Carolina Castro celular.

Se sugiere de parte de la moderación del programa hacer énfasis en estos apartados como introductorios a esta primera parte:

En esta parte es importante ideas fuertes tales como:

- La experiencia y el día a día haciendo negociación colectiva, ha demostrado como factores predominantes: la baja participación de grupos de género en todos los sectores de la economía, y mayor concentración en la franja de la informalidad; el mito social-colectivo de que la mujer debe dedicarse a las tareas de cuidado, que siempre lo hará mejor que los hombres, asignándole una carga emocional extra y generando un vacío a la hora de poder concretar la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

En este sentido, es necesario deconstruir la idea de que el género está asociado a la condición

biológica para justificar la división sexual del trabajo y su consecuente discriminación.

- Concebir al gremio como un ambiente masculino, sosteniendo ideas que resultaban de utilidad social hace más de un siglo.
 - Insuficiente participación en cargos electivos, que permitan tomar decisiones a la hora de formar parte de la mesa de negociación.
- Se observa que aun en aquellas actividades donde existe una gran cantidad de mujeres, no se cuenta con verdadera representatividad gremial, determinando un estilo de negociación concentrado, en la creencia de falta de capacidad de las mismas y otras diversidades, para llevar adelante un liderazgo activo que permita resolver cuestiones relacionadas con la política económica y social y, por lo tanto, validar su rol en la sociedad.
 - Cuando se manifiesta interés, pero este realmente no se traslada a la mesa de negociación, es muy difícil poder resolver la discriminación y alcanzar la igualdad de género, formándose así, un círculo vicioso donde la falta de representatividad impide abordar problemas específicos que viven las trabajadoras y otros colectivos identitarios.

Se sugieren las siguientes preguntas:

- Referido a obstáculos y logros para la participación de las mujeres. ¿Existen estrategias para asegurar la participación de las mujeres o para incluir sus necesidades específicas en los pliegos de negociación colectiva?
- Qué tipo de elementos se han tenido en cuenta y se deben tener para la agenda en la negociación colectiva: A partir de la identificación de necesidades prácticas (salud, educación, expectativas para el mejoramiento de la calidad de vida, entre otras), intereses estratégicos de las mujeres (conciliación de la vida familiar/personal y laboral; Violencia de género en el lugar de trabajo; sobre la feminización de ciertos sectores y profesiones; sobre ocupar cargos de dirección o autoridad, entre otras), y la participación en las organizaciones sindicales y procesos de negociación colectiva.
- ¿Cuál es la proporción de hombres y mujeres en sus sectores y sindicatos?

Alcances de negociaciones y legislación. CUT: Ligia Inés Álzate. y CPEM Maury Eliana Valencia.

En esta parte se sugiere a manera de introducción de parte de la moderación:

- La negociación colectiva es un instrumento para regular las condiciones laborales y garantizar los derechos sindicales.
- Hay que destacar que el actual gobierno nacional promotor y defensor del diálogo social para construir espacios de discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales, actualmente se encuentra en etapa de negociación colectiva del sector público en el marco de las normas constitucionales y legales y, de los convenios de la OIT.
- En junio 2023 se firmó el Acta final del Acuerdo de negociación colectiva de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos, que tendrá una vigencia de dos (2) años. Es decir, ha habido negociaciones en 2013, 2015, 2017, 2019 y 2021 previamente.
- Por tanto, desde el Ministerio del Trabajo, que se encarga de formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de las y los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez,
- Estuvimos presentes en la Mesa de equidad de género junto con Función Pública y la vocería del sector negociador de Gobierno que está en cabeza de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Esta Mesa sesiono desde finales del mes de abril y avanzo en las 48 peticiones suscritas en los 14 capítulos del pliego de la mesa sectorial de género: Cumplimiento de acuerdos; Ratificación convenios; Pensión; Empleo público; Liderazgo y cátedra feminista; Igualdad salarial; Economía del cuidado; Violencias de género y acoso; Seguridad y salud en el trabajo; Horarios flexibles; Bienestar y capacitación; Participación mujeres; Política de género y Reforma laboral.
- Desde la ratificación de los Convenios 151 y 154 de la OIT, los cuales fueron incorporados

a la legislación laboral nacional por medio de las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, se empezaron a trabajar las medidas para dar aplicación a los mismos, de acuerdo con las condiciones nacionales, tal como lo ordenan los citados Convenios.

- La normativa generada sobre el tema, entre otros aspectos, presenta las instancias administrativas para viabilizar la discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales, los términos para la discusión de estas y la obligación de expedir los actos administrativos a que haya lugar o dar respuesta motivada de las razones por las cuales no se accede a las peticiones formuladas.
- Entre estas normas se resalta el Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, que reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, aplicable en todas las entidades y organismos del sector público, con sus correspondientes excepciones.
- En el citado Decreto 160 se establecieron como reglas de la negociación el respeto a las competencias constitucionales y legales atribuidas a las entidades y autoridades; el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal; una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad.
- Es oportuno resaltar además de la normativa sobre negociación colectiva, jurisprudencia de las altas cortes, conceptos emitidos por la Función Pública y una presentación ilustrativa sobre el desarrollo del tema en los últimos años.
- Entre las Normas se tiene: EL Decreto 535 de 2009²²; la Ley 524 de 1999²³, la Ley 411 de 1997²⁴, el Decreto 1072 de 2015 sector trabajo²⁵ y el Decreto 160 de 2014²⁶.

²² Reglamenta el art. 416 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo las instancias dentro de las cuales se adelantará la concertación laboral entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades del sector público.

²³ Aprueba el Convenio 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, adoptado en la Sexagésima Séptima Reunión de la Conferencia General de la O.I.T. el 19 de junio de 1981, en Ginebra, la cual obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto de este.

²⁴ Ley 411 de 1997 Se aprueba el convenio 151 Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y protección del derecho de sindicación

²⁵ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo versión integrada que cumple con la política pública gubernamental la simplificación y compilación orgánica del sistema nacional regulatorio.

²⁶ Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

- Los Decretos 1800 de 2019²⁷, el Decreto 2365/2019²⁸, el Decreto 498/2020²⁹, el Decreto 288 de 2021³⁰, el Decreto 344 de 2021³¹, el Decreto 400 de 2021³², el Decreto 961 de 2021³³, el Decreto 304 de 2020³⁴, el Decreto 1011 de 2019³⁵.
- Los conceptos de Consejo de Estado CE 2343 de 2017³⁶ y 2339 de 2017³⁷. Los conceptos de Función Pública 135811/2016³⁸, 101661 de 2016³⁹, 93341 de 2016⁴⁰, 90361 de 2016⁴¹, 192121 de 2015⁴², 93131 de 2015⁴³, 79221 de 2015⁴⁴, 78941 de 2015⁴⁵, 76261 de 2014⁴⁶,

²⁷ Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

²⁸ Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público

²⁹ Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública

³⁰ Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical

³¹ Por el cual se modifica y adiciona el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a los permisos sindicales

³² Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos

³³ Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones

³⁴ Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.

³⁵ Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones.

³⁶ De los acuerdos derivados de la 'negociación colectiva' con empleados públicos existen las siguientes consecuencias para la administración: (i) la obligación de adelantar y brindar soluciones ciertas, oportunas, eficaces y proporcionales a los problemas que surgen en las relaciones laborales; (ii) la obligación de actuar de forma oficiosa, real y efectiva para prevenir las afectaciones del servicio, y (iii) constituye un fin que guía la observancia de los acuerdos alcanzados.

³⁷ Resuelve la Sala De Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, el interrogante relacionado con el concepto sobre la facultad del Gobierno Nacional para integrar el pliego de solicitudes y determinar la representatividad y conformación de las comisiones negociadoras y asesoras de las organizaciones sindicales de empleados públicos en la mesa de negociación nacional.

³⁸ Se refiere a la competencia para realizar acuerdos laborales con sindicatos de empleados públicos.

³⁹ Considera que la administración solamente se encuentra en la obligación de atender los pliegos de solicitudes que sean presentados dentro del primer bimestre del año. De otra parte, aclara que no se evidencia restricción alguna para que las entidades que se encuentran en intervención de que trata la Ley 550 de 1999, presenten a las entidades públicas el pliego de peticiones en el marco de las negociaciones.

⁴⁰ Se refiere a la procedencia de analizar nuevas solicitudes que formule una organización sindical en vigencia de un acuerdo laboral. Así mismo sobre la procedencia para que la administración suscriba acuerdos con los sindicatos de los empleados públicos

⁴¹ Se refiere a la competencia para realizar acuerdos laborales con sindicatos de empleados públicos.

⁴² Se refiere a los términos de la negociación de las condiciones laborales de los empleados públicos.

⁴³ Estudia la procedencia de que una entidad del nivel territorial, con fundamento en el Decreto 160 de 2014, negocie con la organización sindical respectiva, materias tales como: prima de servicios, bonificación por servicios prestados, auxilio laboral, bono por toda una vida de trabajo, retiro compensado anticipado, apoyo por convalecencia médica, seguro de vida colectivo, auxilio funerario, becas

⁴⁴ De conformidad con el numeral tercero del parágrafo 1 del artículo 5 del Decreto 160 de 2014, no es objeto de negociación de acuerdo laboral con los empleados públicos la forma como se adquieren derechos de carrera administrativa en los empleos considerados como tales, más aún si se tiene en cuenta que la incorporación de los empleados con derechos de carrera en caso de supresión del cargo

⁴⁵ Advierte que, como quiera que el artículo 6 del Decreto 160 de 2014 establece que en el marco de una negociación con organizaciones sindicales de empleados públicos de carácter singular podrán participar una o varias entidades públicas y una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos. Por esto, se considera procedente adelantar la negociación entre la organización sindical de empleados.

⁴⁶ El Gobierno Nacional, a través de presidente de la República, es el competente para fijar factores salariales y el régimen prestacional de los empleados públicos, no es procedente que estos temas sean objeto de negociación entre los organismos sindicales y las respectivas entidades públicas. En este sentido se podrá concertar el incremento de las asignaciones básicas de los diferentes empleados

52971 de 2014⁴⁷, 195461 de 2012⁴⁸, 172141 de 2014⁴⁹, 128951 de 2014⁵⁰, 46501 de 2014⁵¹, 55211 de 2014⁵².

- Y la siguiente jurisprudencia Sentencias 00376 de 2018⁵³, Fallo de tutela 28032017⁵⁴, C280 de 2007 CC⁵⁵, C063 de 2008⁵⁶, C377 de 1998⁵⁷, C1616 de 2000⁵⁸, C1234 de 2005⁵⁹ y C110 de 1994⁶⁰.

CPEM

Importancia de los avances en este momento y retos históricos. FESCOL : Alejandra Trujillo.

Para tener en cuenta de parte de la moderación del espacio. Si bien es cierto que hay avances hay desafíos que se deben considerar para la presencia de las mujeres en sus diversidades ya que no debería suplirse estas participaciones por sus pares masculinos.

- ¿Cómo negociar con perspectiva de género?

⁴⁷ Temas relacionados con la conformación de la planta de personal de la entidad, en cuanto a número, nivel ocupacional de empleos, ampliación y distribución, están excluidos de la negociación colectiva. Las decisiones de la administración tales como los nombramientos provisionales, los encargos, las reubicaciones y los traslados, son de responsabilidad de los representantes legales de las entidades

⁴⁸ La convención colectiva de trabajo sólo es aplicable a los trabajadores oficiales, razón por la cual, aún en el evento de que los empleados públicos se encuentren afiliados al sindicato con el respectivo aporte económico, no resulta viable que los mismos se beneficien de las convenciones colectivas que suscriban aquellos.

⁴⁹ La convención colectiva de trabajo sólo es aplicable a los trabajadores oficiales, razón por la cual, aún en el evento de que los empleados públicos se encuentren afiliados al sindicato con el respectivo aporte económico, no resulta viable que los mismos se beneficien de las convenciones colectivas que suscriban aquellos.

⁵⁰ En los Acuerdos Sindicales concurren diversas voluntades y una vez hayan concurrido y unificado en una sola declaración de voluntad tiene como finalidad la satisfacción de intereses comunes a todos los sujetos que expresan su voluntad. No es viable extender a los Acuerdos Sindicales donde se concretan beneficios a favor de los servidores públicos interpretaciones que son propias de las Convenciones

⁵¹ Solamente aquellos funcionarios que se encuentran vinculados como trabajadores oficiales tienen derecho a beneficiarse de la convención colectiva, los empleados públicos no pueden beneficiarse de dicha convención, ya que ésta no es extensible a los empleados públicos.

⁵² No es viable que las entidades estatales negocien con las organizaciones sindicales la estabilidad laboral de los empleados que lleven 15 años o más de servicio hasta que cumplan los requisitos para obtener su pensión de jubilación. Conforme a la Constitución Política y la Ley 4ª de 1992, el Gobierno Nacional es el competente para establecer el respectivo aumento para los empleados que prestan.

⁵³ El mandato contenido en el artículo catorce (14) del Decreto 160 de 2014 (Artículo 2.2.2.4.13 Decreto 1072 de 2015) está condicionado expresamente a la observancia de aquellas competencias de orden constitucional y legal que el ordenamiento jurídico establece para dictar los actos dirigidos a la materialización de los compromisos adquiridos en el acta.

⁵⁴ Acción por violación a los derechos de igualdad y asociación sindical- negociación colectiva de empleados públicos en contra del Ministerio del Trabajo y la Presidencia de República.

⁵⁵ Se efectúa un análisis sobre las limitaciones de los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva, en proceso de liquidación de entidades públicas y la prohibición de celebrar pactos, convenciones colectivas y adelantar negociaciones colectivas que no estén dirigidas a liquidar la entidad estatal.

⁵⁶ Efectúa un análisis sobre la protección constitucional e internacional del derecho de asociación sindical, los alcances del derecho de negociación colectiva, y señala, entre otros aspectos, que estos derechos no tienen carácter absoluto y pueden ser limitados por la ley

⁵⁷ Efectúa una revisión del convenio 151 de la OIT, sobre la protección de derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. Se refiere, entonces, al derecho de asociación sindical, la determinación de las condiciones de empleo en el sector público y los derechos de los servidores públicos

⁵⁸ Se efectúa un análisis de constitucionalidad sobre la ley 524 de agosto de 1999 que aprobó el convenio 154 de la OIT, sobre el fomento de la negociación colectiva.

⁵⁹ Se efectúa un análisis sobre la constitucionalidad del artículo 416 del código sustantivo del trabajo que establece, que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas.

⁶⁰ Se efectúa un análisis sobre el derecho de asociación sindical de los trabajadores al servicio del estado, la negociación colectiva de los servidores públicos, el derecho a la huelga y las organizaciones sindicales mixtas.

- ¿Qué cláusulas considera que son importantes de incluir en la agenda laboral y procesos de negociación colectiva con respecto al tema de las mujeres trabajadoras?
- ¿Qué estrategias se pueden implementar para lograr la mayor participación de las mujeres en Colombia?
- ¿Cómo nos pensamos el tema de la paridad en las organizaciones sindicales?

4.3 Retos para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTIQ+, especialmente personas con experiencia de vida trans.



Invitados:

Mariana Duque Gaviria.



Profesional en Gestión y Desarrollo Urbanos, especialista en Gestión de Proyectos. Coordinadora de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, que busca la promoción de espacios laborales libres de discriminación y la vinculación laboral de personas de los sectores sociales LGBTI en empresas del sector privado. Estrategia liderada por la Dirección de Diversidad Sexual de la secretaria de Planeación de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga.



Politólogo y estudiante de la Maestría de Estudios Políticos. Referente LGBTIQ+ de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo, el cual tiene como misión establecer políticas, estrategias y acciones que fomenten la inclusión laboral de las personas de los sectores sociales LGBTIQ+, en especial las personas con experiencia de vida trans. Al igual, que fomentar espacios laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género diversa.

¿Quiénes son las personas de los sectores sociales LGBTIQ+?

Las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTIQ+, son aquellas que se auto reconocen con una orientación sexual o una identidad de género diversa o no hegemónica, es decir, que tienen una orientación sexual diferente a la heterosexual o una identidad de género que cuestiona el binarismo hombre/mujer.

Hoy en día, en Colombia tener una orientación sexual o una identidad de género diversa implica enfrentarse a estereotipos y prejuicios que se materializan en discriminación y violencia, favoreciendo la exclusión de diferentes ámbitos sociales, entre ellos el laboral.

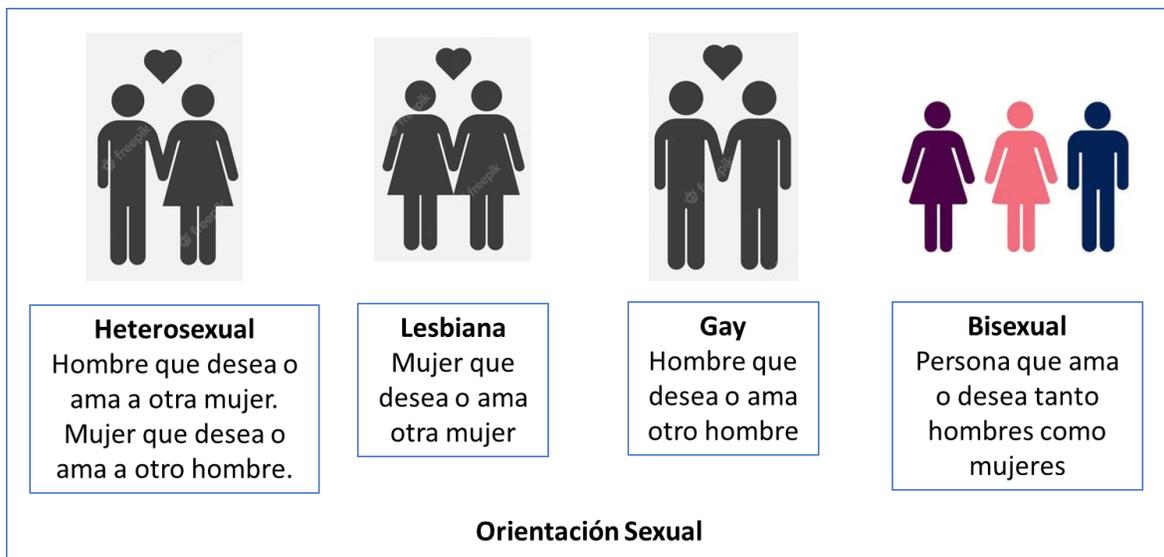
Sin embargo, la discriminación y violencia se materializa de manera diferente si tienes una orientación sexual o una identidad de género diversa, por eso, es importante conocer estos conceptos y sus implicaciones en el mundo del trabajo.

Para entender estos conceptos, primero es necesario explicar que se entiende por sexo y género.

Sexo: Corresponde a las características físicas y biológicas que diferencian a nivel sexual a los individuos, por sus aparatos reproductivos y genitales, hormonas y cromosomas. Generalmente las diferencias se presentan entre Mujer y Hombre, pero existen las personas **INTERSEXUALES** que cuentan con características físicas de ambos sexos biológicos.

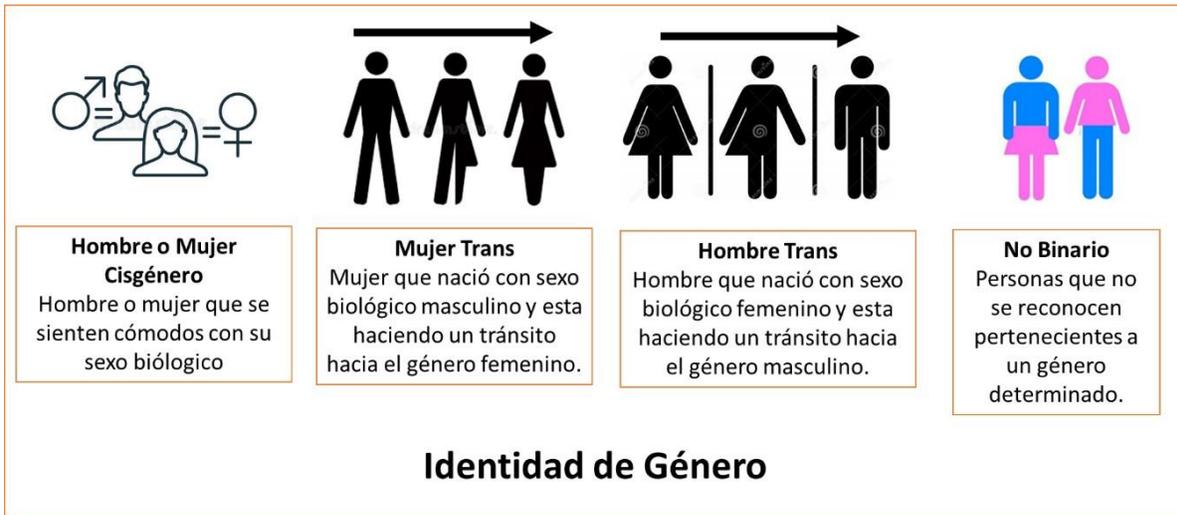
Género: Se refiere a los roles sociales que se atribuyen a un género determinado, estos roles son una construcción histórica y cultural sobre la manera en que se es hombre o se es mujer. El género no se desprende del sexo, dando paso a que exista o no correspondencia entre el sexo biológico y el género que identifica a una persona.

Orientación Sexual: Se refiere al tipo de persona por el cual se siente una atracción (física, emocional, espiritual, romántica), es decir, el tipo de persona a la que se desea o ama. Las orientaciones sexuales más comunes son:



Gráfica 1. Orientación sexual

Identidad de género: Corresponde a la pregunta sobre como una persona se siente identificada respecto al género, es decir, si existe o no relación entre el sexo biológico con el que se nace y el género con el que la persona se siente identificada. Dependiendo la respuesta a esa pregunta se encuentra generalmente:



Gráfica 2. Identidad de género

Las personas con experiencia de vida trans se encuentran realizando un tránsito del sexo biológico con el que nacieron al género al que desean ser, por tanto, podemos encontrar mujeres trans que nacieron con un sexo biológico masculino, pero están haciendo un tránsito para ser mujeres, o los hombres trans que nacieron con un sexo biológico femenino pero están haciendo un tránsito para ser hombres.

Las personas no binarie son aquellas que no se identifican con el género masculino o el género femenino, expresando su identidad de género con atuendos o comportamientos tantos masculinos como femeninos, o buscando expresiones de género andrógina que no esté asociado a lo masculino o lo femenino.

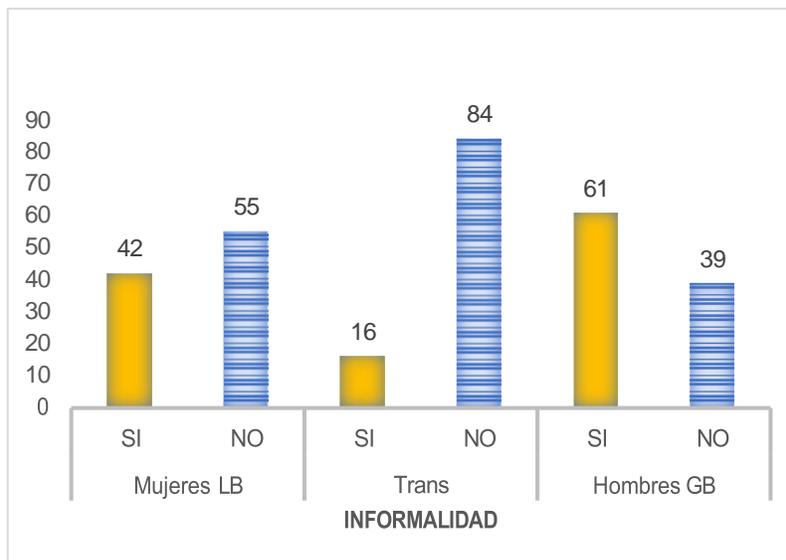
Expresión de género: Se refiere a la forma como las personas expresan el género con el que se sienten identificados, por ejemplo, la vestimenta, el maquillaje, el tipo de peinado, los gestos, la voz, el tipo de caminar, entre otras.

¿Cuál es la situación laboral de las personas LGBTIQ+ en Colombia?

Según datos del DANE, para junio del 2023 la tasa de desempleo para las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en Colombia es del 13,9% en comparación con el 10,5% de personas heterosexuales (DANE, 2023).

Las ramas de actividad comercial en el que más participan personas de los sectores sociales LGBTIQ+ son el comercio (15,9%), la administración pública (15,8%), las actividades profesionales (12,3%), las actividades artísticas (12,1%), industrias manufactureras (11,5%) y el alojamiento y servicios de comida (10,5%). Sin embargo, la agricultura, el transporte y la construcción son sectores productivos en donde se presenta una marcada diferencia entre la participación de sectores LGBTIQ+ y personas heterosexuales.

Por otra parte, un estudio de la Fundación Corona y la Secretaría de Planeación Distrital de Bogotá estableció que las personas de los sectores sociales LGBTIQ+, pero en especial las personas con experiencia de vida trans se encuentran en la informalidad teniendo en cuenta su afiliación a pensión (Fundación Corona y SPDB, 2022).



Gráfica 3. Informalidad sectores sociales LGBTIQ+ en Bogotá de acuerdo a afiliación a pensión.

Este panorama se complejiza al conocer que solamente 4 de 100 personas trans en Colombia tienen un empleo formal en Colombia, según cifras de un estudio de la Cámara de Comercio LGBT y el Centro Nacional de Consultoría (2019).

Estas cifras son una muestra de las barreras de acceso y permanencia que enfrentan las personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en el mundo del trabajo, especialmente para aquellas personas con experiencia de vida trans.

Por tanto, desde el Ministerio del Trabajo estamos adelantando políticas, estrategias y acciones que fomenten la inclusión laboral de las personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en todos los sectores productivos del país.

¿Cuáles son las acciones que se están adelantando para favorecer la inclusión laboral de las personas de los sectores sociales LGTBIQ+, en especial las personas con experiencia de vida trans?

En articulación con el Servicio Público de Empleo, el Ministerio del Trabajo se encuentra implementando el “Protocolo de atención en la Ruta de Empleabilidad para la población LGBTI”, con el objetivo que los operadores de la Ruta de Empleabilidad cuenten con la formación y sensibilidad necesaria para orientar a las personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en la elaboración de sus hojas de vida y perfiles profesionales, identificar las ofertas laborales que son acordes a sus perfiles y sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de vincular estos sectores sociales.

Por otra parte, estamos adelantando la *Mesa Permanente de Diálogo Social por el Derecho al Trabajo con los sectores sociales LGTBIQ+*, con el objetivo de establecer directamente con líderes, líderes y organizaciones de los sectores sociales LGTBIQ+ las problemáticas que enuncian en el mundo del trabajo. Buscando los siguientes objetivos específicos:

- Identificar barreras que afecten la inclusión laboral de estos sectores.
- Identificar situaciones de acoso, violencias o discriminación en el ámbito laboral debido a la orientación sexual e identidad de género diversa.

- Generar articulación interinstitucional con entidades nacionales, departamentales y municipales para socializar planes, programas, estrategias o proyectos en favor de promover la garantía de derechos LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

De igual forma, En el proyecto de Reforma Laboral “Trabajo por el Cambio” presentado por el Ministerio del Trabajo, contemplaba medidas para luchar contra la discriminación en el ámbito laboral y fomentar la inclusión laboral, tales como:

- Establecer la eliminación de la discriminación como un Principio Constitucional de la Reforma Laboral.
- Proscribir despidos arbitrarios o discriminatorios, a través de establecer que cuando se alegue un despido por motivo discriminatorio el empleador tendrá que probar que el despido se realiza por razones objetivas y no discriminatorias.
- Prohibir a empleadores discriminar a sus empleados en razón de la orientación sexual e identidad y/o expresión de género en el ámbito del trabajo. Al igual que inducir o promover prácticas discriminatorias hacia trabajadores que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversidades sexuales, sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal.
- Establecer explícitamente que los empleadores no podrán ordenar e imponer reglamentos que constituyan factores de discriminación, entre las que se consideran la identidad de género y la orientación sexual.
- Ordenar a las empresas de plataforma digital tecnológica establecer explícitamente políticas de no discriminación, teniendo en cuenta no discriminar en razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- Ordenar al Servicio Público de Empleo acciones guiadas para empleadores con el objetivo de eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente para personas LGTBIQ+.

Por último, es importante resaltar el trabajo que está adelantando la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Planeación de Bogotá del Distrito Capital que han establecido el programa Ambientes Laborales Inclusivos.

Este es un programa orientado a las empresas, sobre todo del sector privado, en el cual se imparten jornadas de capacitación y sensibilización para concientizar a los empresarios sobre la importancia de contratar personas de los sectores sociales LGBTIQ+, en especial personas con experiencia de vida trans. De igual forma, se hacen jornadas de capacitación a los equipos de talento humano para que se tengan en cuenta aspectos que permitan que los ambientes laborales no fomenten prácticas discriminatorias, como por ejemplo el reconocimiento del nombre identitario o el uso del baño. Además, se hace acompañamiento técnico para apoyar todas las transformaciones a las que haya lugar, para que la empresa sea un espacio seguro para para las personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

En el marco de este programa, y en conjunto con la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá, adelantan la estrategia de Trabajo Incluyente, en la cual se da un apoyo económico a las empresas por contratar personas que han sido previamente identificadas como población de difícil colocación. En esta estrategia, las personas trans tienen un lugar relevante, porque las empresas que las contraten contarán con el mayor apoyo económico, el cual dependerá del tiempo de vinculación.⁶¹



61 Referencias

DANE (2023). Boletín técnico. Mercado laboral de la población LGBT. Año móvil julio 2022 - junio 2023. En: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLLGBT-jul2022-jun2023.pdf>
Fundación Corona y secretaria de Planeación Distrital (2022). Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI. En: https://www.fundacioncorona.org/sites/default/files/documentos_tecnicos/Diagno%CC%81stico%20y%20re%20comendaciones%20para%20la%20inclusio%CC%81n%20laboral%20de%20los%20sectores%20sociales%20LGBTIQ.pdf
Cámara de Comercio LGBT y el Centro Nacional de Consultoría (2019). Solo 4 de cada 100 personas trans en el país tienen un contrato laboral: Cámara de Comerciantes LGBT. En: <https://forbes.co/2021/06/24/capital-humano-solo-4-de-cada-100-personas-trans-en-el-pais-tienen-un-contrato-laboral-camara-de-comerciantes-lgbt>

4.4 Igualdad salarial entre mujeres y hombres.



CONTEXTO.

Antes de empezar, vale la pena mencionar que, en el marco de la cooperación internacional con el Ministerio del Trabajo y Economía Social de España, en el Ministerio del Trabajo de Colombia se está realizando la visita de asistencia técnica sobre las políticas y acciones para disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Mónica Garcés García.

Actualmente soy subdirectora adjunta de Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo. He prestado servicios como Inspectora de Trabajo en Barcelona y Sevilla por diez años. He dado clases en la Universidad Autónoma de Barcelona sobre la discriminación de la mujer la empresa y he pertenecido al grupo especializado de lucha contra la discriminación de la mujer de la Inspección de Trabajo de Barcelona.

Karen Varela Valencia / Grupo interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo.

Experiencia en la elaboración de lineamientos de política pública para favorecer la prevención de violencias y autonomía económica de las mujeres colombianas haciendo especial énfasis en el diseño metodológico y la implementación del Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género (PRIG Equipares Rural) en organizaciones rurales con el fin de reducir las brechas de género en la ruralidad.

Para hablar de igualdad salarial debemos tener en cuenta algunos conceptos claves. Para esto quisiera iniciar preguntando a Mónica Garcés qué es la igualdad salarial y cómo podríamos explicar este concepto en palabras muy sencillas.

CONCEPTOS CLAVES.

¿Qué es la igualdad salarial?

Se trata de que las personas reciban la misma remuneración por un trabajo de igual valor. Históricamente, ha habido desigualdades salariales significativas en muchos países, particularmente en relación con el género, donde las mujeres han recibido sistemáticamente salarios más bajos que los hombres por realizar trabajos equivalentes. La igualdad salarial también se extiende a otras formas de discriminación y desigualdad en el lugar de trabajo.

Para abordar estas desigualdades, se han implementado políticas y regulaciones en diversos lugares, que incluyen la promulgación de leyes de igualdad salarial y la creación de sistemas de transparencia salarial. Estas medidas buscan garantizar que las personas reciban salarios justos y que las empresas evalúen y ajusten sus prácticas de remuneración para eliminar cualquier tipo de discriminación salarial.

En un sentido amplio, la igualdad salarial hace alusión al derecho que tienen las trabajadoras y trabajadores de recibir igual remuneración al realizar el mismo trabajo o en unas condiciones iguales. En este caso, lo que nos interesa es la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

¿Cuáles son los conceptos centrales y/o principios para garantizar la igualdad salarial?

Considero que para entender el concepto de la igualdad salarial debemos partir de la comprensión de lo que significa la remuneración y los principios que se han establecido precisamente para dimensionar cómo se debería garantizar esta igualdad salarial. Referente a la remuneración, este concepto nos aporta una visión más amplia que el salario básico. La remuneración es mucho más amplia y abarca todo lo que se recibe como pago por el trabajo que se está realizando, es decir, incluye el salario básico, las bonificaciones, incluye sí se le asigna, por ejemplo, el pago de su medicina prepaga, el pago de su telefonía móvil y otros elementos similares.

Por otra parte, también es muy importante comprender dos (2) principios fundamentales. El primero hace referencia “a trabajo igual, igual remuneración” que es la comprensión inicial de lo que se debe tener en la igualdad salarial. Como lo hemos mencionado anteriormente, sí usted realiza la misma actividad bajo las mismas condiciones, las mismas responsabilidades que otra persona se asume que ambas personas deben recibir la misma remuneración. El segundo principio,

que sería al que todos los países deberían llegar, es el “trabajo de igual valor, igual remuneración”. Aquí le cedo la palabra a Mónica para que nos hable más de este principio y los retos de aplicarlo a la realidad.

Esto que comenta Karen que parece muy obvio no siempre sucede. De hecho, es muy frecuente que en todos los sectores y ocupaciones los trabajos en los que predominan las mujeres tengan remuneraciones más bajas que los trabajos desempeñados mayoritariamente por hombre. Ello se debe a muchos factores entre los que se encuentra la falta de representación de las mujeres en los procesos de negociación o también las visiones estereotipadas que tienden a infravalorar el trabajo de las mujeres o tradicionalmente desempeñado por las mujeres. Por eso la OIT en su Convenio 100 que ha sido ratificado por Colombia ya recoge el concepto de “igual valor”. La dificultad radica en determinar qué trabajos tienen el mismo valor y por qué conferimos a unos trabajos mayor valor que otros. Algunos ejemplos son: cuidadoras en centros geriátricos y guardias de seguridad; personal de supervisión de comedores escolares con personal de supervisión de parques; especialistas en comida preparada y limpieza y jardineros y conductores.

¿Qué es la brecha salarial?

Precisamente, la brecha salarial sería esa diferencia que se puede presentar en los ingresos que reciben personas trabajadoras (mujeres y hombres) por el mismo trabajo. En Colombia, las mujeres en 2021, según los datos del DANE recibían 6,3% menos que los hombres por realizar un mismo trabajo. En otras palabras, por cada 100 pesos que recibía un hombre, por el mismo trabajo recibía 94 pesos aproximadamente.

En este punto también quiero destacar que existen algunas brechas salariales que son explicadas. Como podría ser el caso de dos personas que realizan el mismo trabajo y una de ellas gana más porque tiene más conocimientos y experiencia. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado metodologías para realizar la evaluación objetiva de los puestos de trabajo donde se analiza, como su nombre lo indica, el puesto de trabajo. Esta evaluación parte de la identificación de factores objetivos requeridos para realizar una labor específica como las habilidades y calificaciones, la responsabilidad, el esfuerzo ya sea físico, mental y/o psicosocial, además de las condiciones de trabajo.

Se trata de un concepto que permite poner una cifra a la desigualdad. Se refiere a la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres que realizan trabajos equivalentes o comparables sin

justificación. Se trata de una herramienta que mide la desigualdad salarial, pero hay otras. En la UE se utiliza por ejemplo el Índice de Igualdad de Género que valora factores como el trabajo, la participación laboral, la segregación ocupacional, los recursos financieros, el conocimiento, el nivel educativo, el tiempo disponible, actividades relacionadas con cuidados, el poder o la salud. A pesar de los avances conseguidos en la lucha por la igualdad de género, en España, todavía queda mucho por hacer en este ámbito y la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 9,4%. La brecha salarial es uno de los lugares donde se observa la desigualdad, pero hay otros muchos como la brecha en la salud.

¿Cuáles son sus posibles causas?

La base de todo como se reconoció en la Conferencia de Beijing IV Conferencia mundial sobre la mujer radica en la visión estereotipada que asocia a las mujeres lo débil, lo sensible, lo dulce, lo cuidador, lo irracional, lo bello. Conceptos todos que no son negativos en su mayoría per se. Sino que vienen a asociarse a conceptos que históricamente han obtenido menos valoración social y económica que otros que se asocian a los hombres como racionalidad, lógica, poder, ambición, fuerza... Estos estereotipos generan dificultades para las mujeres en el acceso al empleo y relegan a las mujeres a puestos con inferior remuneración. Implicando, además, mayores dificultades para promocionar. Esta visión estereotipada de la mujer se encuentra también como base de la asunción por parte de ésta de los deberes de cuidado, tanto del hogar, como de los descendientes como de los ascendientes lo que motiva que se ausente más del trabajo o que solicite jornadas parciales o reducciones de estas. Todo lo que comenta Karen es un reflejo más de los estereotipos y la segregación ocupacional del trabajo.

La brecha salarial es una problemática multicausal y, por ende, tiene muchas aristas para ser abordada. Existen, por una parte, elementos culturales que inciden, incluso desde la elección de la carrera porque sabemos que al estudiar carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas) es muy probable que en ese sector se reciban mejores remuneraciones que cuando se eligen humanidades y demás que son las que tradicionalmente han sido estudiadas por las mujeres. Lo anterior, hace referencia a que dependiendo del sector económico al cual se pertenezca y la infravaloración del trabajo femenino es muy probable que exista una diferencia significativa en términos de remuneración.

Al respecto, vale la pena analizar cómo asignar nombres diferentes al mismo trabajo generan brechas salariales. Los títulos que suenan “más masculinos” son mejor pagados, mientras que los que tienen títulos “femeninos” pues reciben menor remuneración. Como es el caso de, por ejemplo, cocinera versus chef donde sabemos que al chef le van a pagar mucho más, aunque pueden estar realizando las mismas tareas. Situación que también se presenta entre la secretaria y el asistente personal.

Otra causa está relacionada con los años de experiencia de la persona trabajadora dado que se espera que cuando una persona tiene más años de experiencia se debería remunerar de una mejor manera. Sin embargo, el curso laboral de las mujeres suele ser intermitente precisamente por todo lo relacionado con el cuidado: tener los hijos y sus las crianzas, así como otros elementos que hacen que su trayectoria no sea igual de consolidada que la de los hombres. Esto está relacionado con el tiempo dedicado al trabajo remunerado dado que las mujeres usualmente no dedican tiempo completo precisamente por las cargas del trabajo de cuidado.

Para finalizar, pero no concluir, la segregación vertical o concentración de las mujeres en las posiciones más bajas en la jerarquía de las organizaciones, relacionada con los pisos pegajosos o escaleras rotas que dificultan su ascenso al interior de las organizaciones también puede incidir en la diferencia de remuneración.

¿Qué se entiende como discriminación en el mundo del trabajo?

En el mundo del trabajo la discriminación implica que no existe “igualdad real” entre mujeres y hombres y ello se plasma en la remuneración que se recibe, en los diferentes tipos de complementos, en los tipos de trabajos que se realizan, en el tipo de jornada, en las posibilidades de promoción profesional y en las condiciones de trabajo. A veces, esta discriminación es evidente, pensemos por ejemplo que hay dos personas que son Inspectoras de trabajo y que el hombre recibe una retribución superior que la mujer, sin estar justificado ni por una mayor antigüedad ni por ningún tipo de complemento. Pero en otras ocasiones, la mayoría, esta discriminación es más difícil de detectar, se denomina discriminación indirecta y esto sucede cuando una práctica aparentemente neutra perjudica o resulta menos favorable para las mujeres que para los hombres. Hay un ejemplo clásico para explicar este tipo de discriminación que es el caso Griggs vs. Duke Power que explica como una vez se abolieron las leyes de discriminación racial en los Estados Unidos, una

empresa estableció como requisito para promocionar, superar una prueba y tener una concreta titulación no necesaria, y se observó estadísticamente como ninguna persona afroamericana consiguió promocionar. Se consideró que este requisito era discriminatorio, pero indirectamente. La teoría de la discriminación contra la mujer y de la discriminación racial tienen muchas similitudes. Ello lleva a hablar de la discriminación múltiple que es la discriminación que padecen las personas por varias causas como puede ser la raza, el sexo, la orientación sexual, la discapacidad...

Para complementar la intervención de Mónica, me gustaría dar ejemplos de cómo se puede presentar esta discriminación en la cotidianidad de una empresa. Por ejemplo, en el proceso de reclutamiento, un empleador entrevista tanto un hombre como una mujer con las mismas calificaciones y decide contratar al hombre porque quizá los clientes se van a sentir más cómodos con un hombre o porque presume que sí contrata a la mujer pues va a quedar embarazada y, por ende, va a tener que asumir el tema de la baja por maternidad. Otro ejemplo de discriminación podría ser que en la empresa se necesita reducir costos y la persona empleadora decide despedir a una mujer y no a un hombre obviando que ella tiene más experiencia. Este puede ser un ejemplo de prácticas de despido discriminatorio que no están basados en elementos objetivos.

¿Por qué es importante garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres?

Aparte de la necesidad de convivir en una sociedad justa y equitativa en las clases de la universidad a veces les decía a mis alumnos. La mayoría de vosotros acabaréis en pareja y la mayoría será en una pareja heterosexual (por no hablar de una pareja homosexual de dos mujeres). Sabed que (en ese momento en España la brecha salarial era mucho mayor) vais a poder vivir en una casa, pedir una hipoteca, tener un coche un 20% de menor valor que el que os corresponde porque a una parte de la pareja es eso lo que le falta por cobrar.

Aparte de ello en términos de rentabilidad empresarial es mucho mejor para una empresa que su personal se sienta valorado y que sienta que tiene las mismas condiciones y posibilidades de promoción y formación sin distinción por su sexo, hasta ahora las relaciones de poder y las formas impuestas de mando en las compañías han sido bajo un prisma masculinizado bajo “normas

masculinas” relacionales es hora de reflexionar si queremos continuar con ese modelo o podemos dar cabida a otros tipos de liderazgo quizás más próximos a la forma de relacionarse de las mujeres y sus posibles ventajas.

Como escuchamos anteriormente, existen muchas razones para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres no sólo por la justicia social y la garantía de derechos sino también por los beneficios económicos que implica a nivel país y nivel empresarial. Por ejemplo, al garantizarse la igualdad salarial en las empresas se reducen los índices de rotación, aumenta la productividad, se impacta positivamente el clima laboral y se potencializa todo el talento que tienen las mujeres.

¿Cuál es la normativa existente a nivel internacional para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres?

El Convenio 100 y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con la igualdad de remuneración y la discriminación ya fueron ratificados en Colombia. Esto significa que estos acuerdos de la OIT hacen parte del marco constitucional colombiano, es decir, estamos en la obligación de darle cumplimiento.

Indirectamente, aunque relacionado con la materia se encontraría el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo o el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, pero no tengo más que añadir a lo que comenta Karen.

De manera genérica pero muy importante también está la CEDAW, Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (UN). Esa Convención creó un Comité que controla el cumplimiento de la Convención. Hay resoluciones muy interesantes del Comité que han ayudado mucho a avanzar en la introducción de la perspectiva de género en las legislaciones nacionales.

¿En Colombia existe una ley para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres?

La Ley 1496 del 2011 procura garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia. A través de esta ley se estipuló precisamente en el Código Sustantivo del Trabajo la igualdad de los

trabajadores y el principio de “A trabajo de igual valor, salario igual”, se abordó definiciones sobre la discriminación directa y discriminación indirecta, se describen las sanciones a quienes no cumplan con lo dispuesto en la ley.

De manera complementaria, aprovecho para contar resumidamente las diferentes acciones que realiza el Ministerio del Trabajo para garantizar este derecho expuesto en la ley en mención. Por ejemplo, el Ministerio tiene un grupo destinado a garantizar y promover la equidad laboral con enfoque de género en el cual se implementan programas como Equipares Empresarial, Equipares PYMES o Equipares Rural. Programas encaminados en garantizar no sólo la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres sino también el cierre de las posibles brechas de género existentes al interior de estas organizaciones o empresas. Adicionalmente, cuenta con un equipo Élite de inspección laboral con enfoque de género, tiene participación en diferentes mesas técnicas encaminadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres a nivel nacional.

¿Qué sucede en el caso español?

En España, sobre todo en los últimos años, se han producido muchas reformas legislativas: Originariamente teníamos la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (modificación RDL 6/2019). Y con posterioridad se aprobaron: Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro – en vigor 14 enero 2021; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (vigente el 14 de abril de 2021) y recientemente ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Puedo explicarlos un poco brevemente.

¿Cuáles son las algunas de las buenas prácticas de España en esta materia?

A raíz de los cambios profundos legislativos de los últimos años se han regulado de manera pormenorizada los Planes de Igualdad en las empresas (inicialmente solo eran obligatorios a partir de 250 trabajadores y casi nadie se lo tomaba muy en serio). Se ha regulado igualmente la auditoría salarial y se ha establecido como obligatoria en algunos supuestos y se ha creado la Herramienta de Registro retributivo que permite muy bien detectar en qué puestos de una empresa puede haber desigualdad salarial entre sexos.

¿Cómo se podría fortalecer las acciones realizadas por Colombia alrededor de la igualdad salarial?

Desde el Ministerio del Trabajo de Colombia se ha apostado por la modificación de la Ley de Igualdad Salarial para que se incorporen los principios internacionales y conceptos validados en diferentes países del mundo. Y, precisamente, como resultado de esta cooperación internacional con España esperamos fortalecer la hoja de ruta para continuar promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

El fortalecimiento de la igualdad requiere de una buena regulación que permita disponer de herramientas coercitivas para corregir posibles discriminaciones detectadas. Ello es fundamental para conseguir la igualdad real y efectiva. Pero para alcanzar la igualdad salarial se requiere la implicación no solo del Gobierno sino de todos los agentes implicados tanto de la sociedad civil, como por parte de los agentes sociales, empresariales y sindicales. Un buen paso para avanzar sería el de incrementar la presencia femenina en puestos de responsabilidad de los grandes sindicatos.



4.5 La Bioética Laboral.



¿Pueden los requerimientos laborales de la sociedad y economía digital, sobrepasar y desbordar los límites de la intimidad?

¿Cómo pueden abordarse los efectos de las nuevas tecnologías y ocupaciones en la salud y el bienestar de los trabajadores⁶²?

¿Cuál es el papel que desempeña la promoción de la salud en el presente y el futuro del mundo del trabajo⁶³?

- ¿Cómo la bioética reconfigura las interacciones entre el derecho al trabajo, las tecnologías de la información y el respeto a la intimidad del trabajador?
- ¿Las interacciones entre el derecho al trabajo, las nuevas tecnologías de la información y el respeto a la intimidad al trabajador deben reformularse a la luz de la bioética?
- ¿Siendo la Bioética la parte de la ética que se ocupa de la reflexión sobre los principios que permiten la vida en general y, la existencia humana digna, en particular, las enseñanzas de esta disciplina deberían ser consideradas en la regulación jurídica de toda relación humana?
- ¿El derecho al trabajo debe concebirse en función de la sobrevivencia inmediata, de la fortuna de los individuos, del incremento de la riqueza de las naciones o debe pensarse en términos de sobrevivencia a largo plazo de la especie humana y del entero sistema de la vida?
- ¿El modelo capitalista de producción, que pone en riesgo los ecosistemas, la vida de la naturaleza y la especie humana impide el pleno ejercicio del derecho a una vida digna al someterla a condiciones, inequitativas, desiguales, injustas e insostenibles a largo plazo?
- ¿El derecho al trabajo debe regularse a la luz de los principios de la bioética y no de los

⁶² Organización Internacional del Trabajo (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. Ginebra: OIT.

⁶³ *Ibid.*

intereses de los imperialismos económicos?

- ¿Qué relación existe entre el principio de dignidad humana y bioética?
- ¿Qué implicaciones tiene en el ámbito laboral el principio de dignidad humana, iluminado por la bioética?



4.6 Dignificación del trabajo sexual en Colombia.



¿Qué es el trabajo sexual?

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la prostitución o Trabajo Sexual Comercial (TSC) como toda "actividad en la que una persona intercambia servicios sexuales a cambio de dinero o cualquier otro bien" (OMS 1989, citada en CONAPO 1994: 761).

¿Cuál es la diferencia entre prostitución y trabajo sexual?

Hablar de prostitución implica estigmatización mientras que referirnos a trabajo sexual implica una legalidad que comprende derechos para quienes lo ejercen.

¿Qué modalidades de trabajo sexual se han identificado en Colombia?



¿Cuáles son los pronunciamientos de la corte constitucional que ordenan la regulación del trabajo sexual?

1. Sentencia T-310/22: En esta sentencia, la Corte reafirma la importancia de reconocer el trabajo sexual como una actividad laboral legítima y constitucional, y resalta la necesidad de proteger los derechos de las trabajadoras sexuales frente a la discriminación y la estigmatización social.
2. Sentencia T-109/21: La Corte Constitucional establece que las personas que ejercen el trabajo sexual tienen derecho a acceder a servicios de salud y seguridad social, y que los empleadores y terceros deben abstenerse de discriminar o estigmatizar a estas personas.
3. Sentencia SU062-19: En este fallo, la Corte indica que las autoridades deben adoptar medidas para proteger a las trabajadoras sexuales contra la violencia y la explotación, garantizando su seguridad y bienestar.
4. Sentencia C-293-19: La Corte Constitucional sostiene que el trabajo sexual debe ser abordado desde una perspectiva de derechos humanos, y que las políticas públicas deben asegurar el respeto a la dignidad y autonomía de quienes se dedican a esta actividad.
5. Sentencia A449-17: La Corte establece que el trabajo sexual no puede ser criminalizado, y que es necesario promover la protección de los derechos de las personas que ejercen esta actividad.
6. Sentencia T-073-17: En este fallo, la Corte Constitucional reafirma que las trabajadoras sexuales tienen derecho a la seguridad social y a condiciones laborales justas y equitativas.
7. Sentencia T-594/16: La Corte Constitucional indica que las autoridades deben adoptar medidas para prevenir la explotación sexual y proteger los derechos de las trabajadoras sexuales, especialmente aquellas que son víctimas de trata de personas.
8. Sentencia T-736-15: En este fallo, la Corte establece que las personas que ejercen el

trabajo sexual tienen derecho a la intimidad y a que su información personal no sea divulgada sin su consentimiento.

9. Sentencia T-629-10: La Corte Constitucional reconoce que el trabajo sexual debe ser abordado desde una perspectiva de derechos humanos y que las autoridades deben adoptar medidas para garantizar la seguridad y protección de las trabajadoras sexuales.
10. Sentencia SU476-97: La Corte Constitucional resalta la importancia de reconocer el trabajo sexual como una forma de trabajo, y que las trabajadoras sexuales tienen derecho a la protección contra la discriminación y la violencia.

Acciones adelantadas por Mintrabajo frente a la dignificación del trabajo sexual.

- Creación del Grupo Elite con Enfoque de Género conformado por Inspectoras de Trabajo orientadas al acceso a derechos fundamentales de las mujeres y de personas con orientaciones e identidades de género diversas trabajadoras en el país.
- Con el cual se inician Jornadas Pedagógicas de Inspección Laboral Preventiva en trabajo sexual en los territorios de Medellín, Boyacá, Atlántico, Bogotá y Tolima, en lo consecutivo en el resto del país, con el objetivo de socializar, sensibilizar tanto a empresarios y dueños de negocios sobre los beneficios de la regulación y protección del trabajo sexual; como a personas que ejercen el trabajo sexual en acceso a derechos fundamentales del trabajo.
- Aplicación entrevista de trabajo sexual, para caracterizar aspectos socio económicos y laborales de las mismas. (Proyección 500 trabajadoras sexuales).
- Mesas técnicas internas de trabajo (15) con la Dirección de Derechos Fundamentales, Dirección de Riesgos Laborales y Dirección de Pensiones para desarrollar acciones de orientación en vinculación de este grupo poblacional.
- Instalación de Mesas Interinstitucionales de Trabajo Sexual en Boyacá Atlántico y Antioquia, con el objetivo de articular acciones en vía de garantía derechos fundamentales de las personas que ejercen trabajo sexual donde se conocen los avances de cada entidad en el tema y de recopilar información precisa directamente de los

territorios, de tal forma que posteriormente impulsen una Mesa Interinstitucional Nacional de Trabajo sexual.

- Mesas de técnicas con el legislativo (5), asistencia técnica para la construcción de un proyecto de ley integral para todas las modalidades de trabajo sexual.
- Mesas de dialogo:
 - o Con dueños de negocios y empresarios del sector, informando la normatividad que ordena la regulación y se reciben propuestas de su parte reconociendo el aporte en la economía mediante el pago de impuestos obligaciones, pago de servicios públicos, generación de empleo, entre otras, permitiendo que la construcción de medidas en vía de regulación cuente con el aporte de los diferentes actores de este sector.
 - o Con líderes y organizaciones de trabajo sexual de diferentes territorios del país, quienes han validado, acompañado y orientado cada una de las propuestas de acción, documentos y herramientas construidas por min-trabajo. Se han impactaron 173 personas a través de 8 mesas de trabajo de articulación para avanzar en la reglamentación y dignificación del Trabajo Sexual.
 - o Capacitación a nuestro grupo de Inspectoras GEEG y personal a nivel nacional (160 funcionarios y funcionarias), en temas como modalidades de trabajo sexual, riesgos de la actividad, principales problemáticas, barreras de acceso a derechos, formas para acceder asertivamente a trabajar con el grupo poblacional, necesidades y expectativas, entre otros temas, con el fin de evitar acciones con daño en nuestro ejercicio dirigido a la dignificación de la actividad.

Documentos desarrollados.

- Revisión del Derecho Comparado del Trabajo Sexual en Latinoamérica: Se realiza revisión del derecho comparado del trabajo sexual en todo Latinoamérica, con el objetivo de conocer el estado del arte frente a la regulación de dicha actividad de tal forma que en transferencia de conocimiento se logre fortalecer el ejercicio garantista

que desde el Ministerio de Trabajo se viene desarrollando.

- Guía de Inspección Laboral Preventiva en Trabajo Sexual: se construye la guía de Inspección Laboral Pedagógica Preventiva en Trabajo Sexual, en la cual se plasman las etapas y el paso para llevar esta jornada de manera conjunta con las Direcciones de IVC, Riesgos y Pensiones en la cual se capacitará a las personas que ejercen el trabajo sexual en sus diferentes modalidades en los territorios donde están asignadas las inspectoras de trabajo con enfoque de género.
- Entrevista de Caracterización de Trabajo Sexual: se formula modelo de encuesta para aplicación en las jornadas de inspección laboral preventiva con el objetivo de obtener una caracterización de las condiciones socio económicas y de garantía de derechos fundamentales de dicha población. (Proyección 500 trabajadoras sexuales).



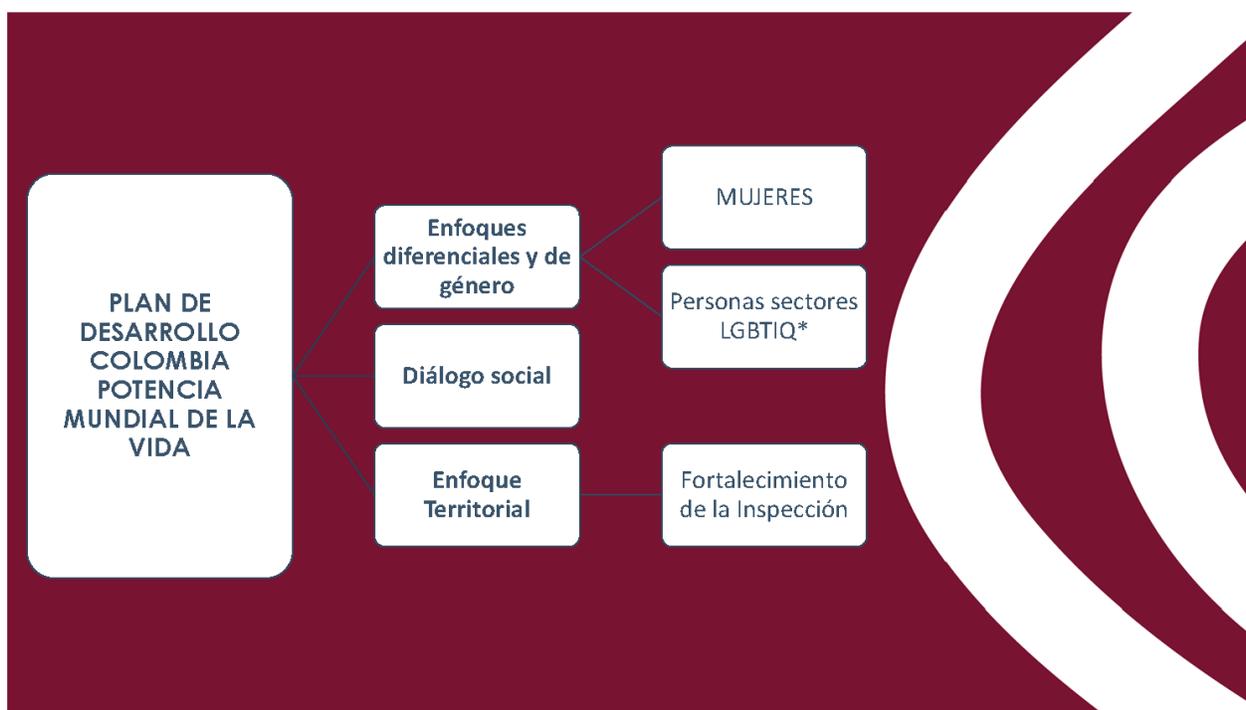
5. POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y EL GÉNERO

POLÍTICA DE GÉNERO

UN MINISTERIO ACTIVO Y SENSIBLE AL GÉNERO Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y LOS SECTORES SOCIALES LGBTQ+



Trabajo



Trabajo

PROBLEMAS FUNDAMENTALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

PROBLEMAS FUNDAMENTALES	ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN	CAUSAS	EFFECTO O CONSECUENCIA
1. Socioeconómico y cultural	<ul style="list-style-type: none"> Machismo estructural Feminización de las labores del cuidado Inaccesibilidad a la educación Dependencia económica de las mujeres Estereotipos de género Homolebitransfobia 	<ul style="list-style-type: none"> División sexual del trabajo Patriarcado Dependencia económica 	<ul style="list-style-type: none"> Feminización de la pobreza y de las labores del cuidado Dependencia económica Sobrecarga de trabajo de las mujeres Segregación horizontal y laboral
2. Ámbito de empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Informal y flexibilización (Ruralidad, plataformas TD,) Barreras en inclusión laboral Inestabilidad laboral Subcontratación y Tercerización Intermediación laboral. Áreas masculinizadas que menosprecian capacidades mujeres Áreas feminizadas que no realizan pagos justos 	<ul style="list-style-type: none"> Ineficacia de la inspección laboral Valoración inadecuada de los riesgos laborales Inaplicación de la norma y principios 	Precariedad en las formas de empleabilidad para las mujeres.
3. Normativo	<ul style="list-style-type: none"> Inaplicabilidad o inexistencia de la norma Ausencia de la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad 	<ul style="list-style-type: none"> Impunidad y desconocimiento normativo 	Desprotección de derechos

www.mintrabajo.gov.co

RETOS



www.mintrabajo.gov.co

Roles de Género

<p style="text-align: center; color: #00897b;">Mujer</p> <ul style="list-style-type: none"> ----- <li style="color: #00897b;">Rol reproductivo ----- <li style="color: #00897b;">Espacio doméstico ----- <li style="color: #00897b;">Trabajo no remunerado ----- <li style="color: #00897b;">Servicio y cuidado de personas ----- <li style="color: #00897b;">Mediación - subordinación 		<p style="text-align: center; color: #c0392b;">Hombre</p> <ul style="list-style-type: none"> ----- <li style="color: #c0392b;">Rol productivo ----- <li style="color: #c0392b;">Espacio público ----- <li style="color: #c0392b;">Trabajo remunerado ----- <li style="color: #c0392b;">Poder y responsabilidad ----- <li style="color: #c0392b;">Autoridad - dominación
--	---	--

 @CONAVIM_MX
 Sin Violencia
 Sin Violencia
 www.gob.mx/conavim

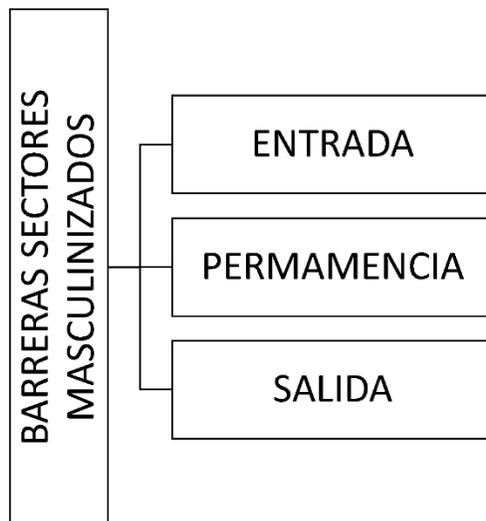


SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXO

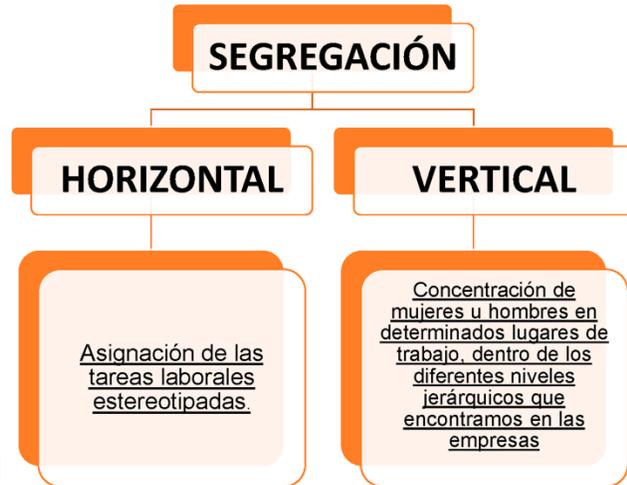


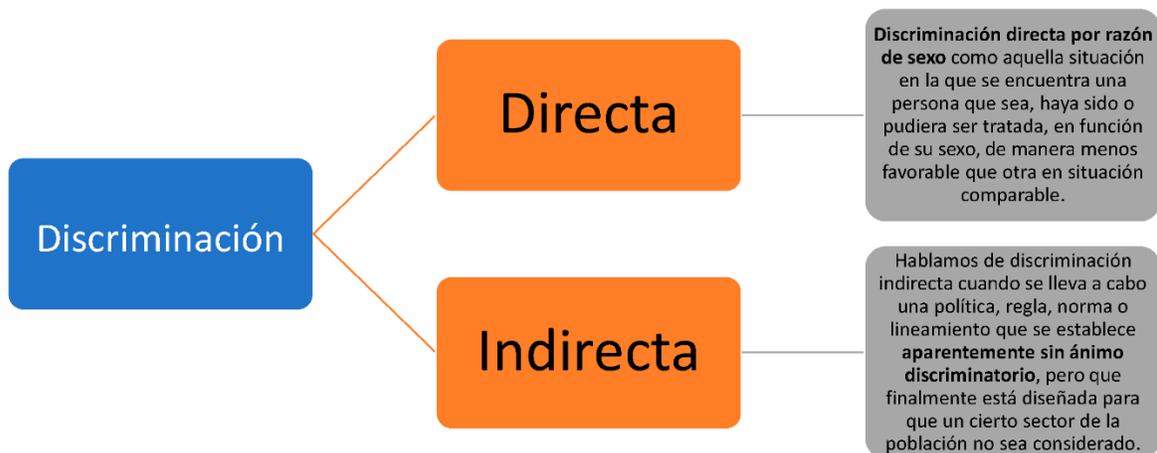
Trabajo

RETOS



Campaña (+ MÁS MUJERES CON EMPLEO, - MENOS MUJERES CON VIOLENCIA) para sectores masculinizados como hidrocarburos y transporte, para promover el ingreso de más mujeres y la prevención de violencias (- mujeres con violencias)





www.mintrabajo.gov.co

TRABAJO	REMUNERADO	NO REMUNERADO
PRODUCTIVO	Los empleos formales e informales	Voluntariado en empresas, organizaciones o ONG
REPRODUCTIVO	Trabajo doméstico y servicios de cuidado	Cuidado de las familias, hogares y sociedad

No todos los trabajos deben ser remunerados pero si reconocidos

Barreras de cuidado,	
Barreras de formación y capacitación	
Equipamiento e Infraestructura	
Barreras de acceso y permanencia: No poder escalar –	
Barreas de acceso tecnológico, los avances Barreras de la cultura organizacional :	
Barreras geográficas:	
Barreras relacionadas con estereotipos de género , Barreras de permanencia	
Brecha salarial	



Trabajo

Campañas

MINISTERIO DEL TRABAJO

Para contribuir a la **disminución de las brechas laborales de género**

Cambio Con Igualdad

GEEG Grupo Élite por la Equidad de Género

INSPECCIÓN DE VIGILANCIA CONTRA

#CambioConIgualdad

www.mintrabajo.gov.co

Datos sobre las brechas de las mujeres en el ámbito laboral

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.

Brecha salarial

En 2020 fue del 5,8%, lo que significa que **las mujeres perciben el 94,2% de lo que ganan los hombres.**

Y esta **brecha salarial** varía significativamente según la condición de empleo: **en la formalidad, la brecha era del 4,4% y en la informalidad hasta del 28,4%.**

Tasa Global de Participación (TGP) de las mujeres era del 51,4% y de los hombres del 76,5%, una brecha de 25 puntos porcentuales. Visto de otra forma, por cada 100 hombres en la fuerza de trabajo había 73 mujeres, a brecha en la TGP entre mujeres urbanas (54,6%) y rurales (38,2%) es amplia, de más de 16 puntos porcentuales.

Noviembre de 2022

www.mintrabajo.gov.co

Datos sobre las brechas de las mujeres en el ámbito laboral

Según datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021, **la carga de cuidado** de las mujeres fue casi tres horas mayor que la de los hombres (13 horas y 33 minutos frente a 10 horas y 42 minutos).

Pero si hacemos un foco en mujeres campesinas, al menos el **92% de mujeres campesinas y rurales se dedican a actividades del cuidado no remuneradas**, es decir que no tienen un empleo formal y menos posibilidades de acceder a formación, salud y recreación

Protección Social

7,5 millones de personas con edad para retirarse, solo 16 % estaba recibiendo pensión.

La brecha de género: de las personas con edad para retirarse, solo el 12,1 % de las mujeres pueden acceder a una jubilación, frente a un 22,5 % de los hombres. Una diferencia porcentual de 10,4 puntos.

Noviembre de 2022

www.mintrabajo.gov.co



www.mintrabajo.gov.co

VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL



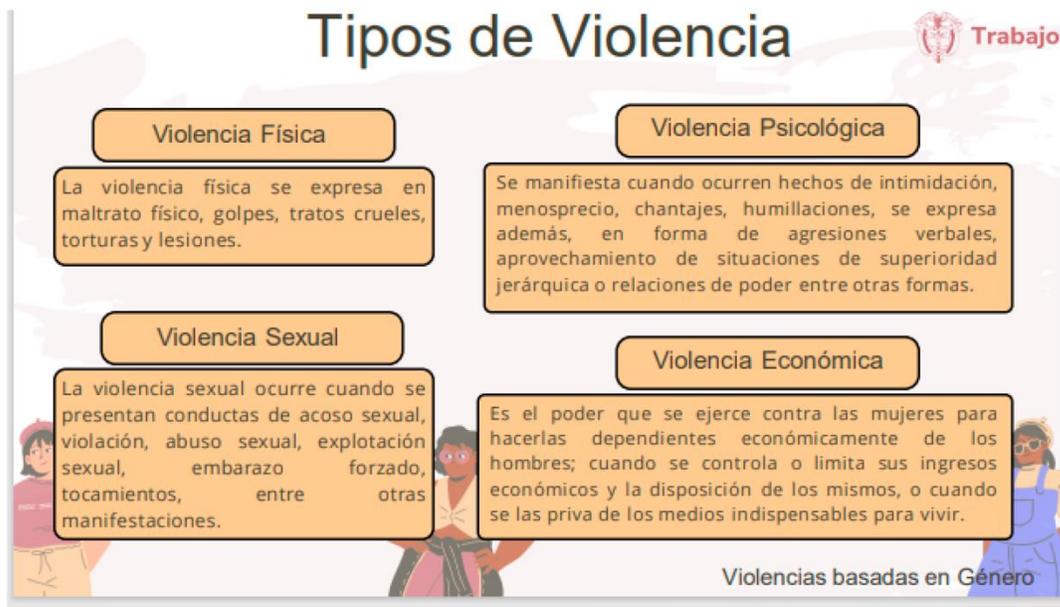
MINISTERIO DEL TRABAJO

- En Colombia todavía persisten **desigualdades y violaciones** de los derechos humanos.
- Estas desigualdades y vulneraciones de derechos **profundizan la inequidad y la estigmatización** a algunos grupos.
- Una de las **peores formas de discriminación, es la violencia.**
- Estas discriminaciones y violencias en el ámbito **LABORAL**
- Las **mujeres viven con temor a la violencia**, no denuncian porque no quieren ser estigmatizadas y desconfían de los mecanismos de abordaje existentes.



La Ley 1257 de 2008, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones", le impone al Ministerio del Trabajo responsabilidades claras y exigibles para (i) la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres; (ii) La implementación de mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial; (iii) el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y (iv) la promoción del ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales (Art.12, Ley 1257 de 2008).

El artículo 12 insta medidas en el ámbito laboral con el fin de desarrollar estrategias que propendan por la eliminación de discriminación y prevención de las violencias contra las mujeres que se puedan vivir en el mundo del trabajo, otorgándole procedimientos adecuados y específicos a los empleadores y/o contratante.





Violencia y acoso laboral (OIT)

- Fenómeno generalizado en el mundo.
- Acoso psicológico la modalidad más común.
- Seguida del acoso sexual.
- No neutral al género.
- El riesgo se acentúa en mujeres; jóvenes, migrantes; personas en condición de discapacidad.
- Difícil denuncia por temor a pérdida de empleo.

Acoso sexual en el trabajo Colombia

Conductas más comunes – Sufren mujeres

- Solicitudes o presión para tener sexo (82%)
- Intento y ocurrencia de acto sexual (79%)
- Correos electrónicos y mensajes de texto con contenido sexual (72%)
- Contacto físico consentido (72%).
- Personas encuestadas no perciben estas conductas como acoso sexual
- No se perciben como víctimas.



Trabajo



La mayoría de las víctimas no perciben estas conductas como acoso sexual y no se reconocen como víctimas, hasta que se les pregunta si han experimentado ciertas conductas de acoso.

El 41% de las mujeres prefieren manejar la situación por ellas mismas, temen que por denunciar, puedan perder su trabajo.

Las víctimas reportan no haber acudido a las autoridades competentes para atender esta problemática.



MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

La Ley 1010 de 2006 Art. 2. define 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.»

- 1 Maltrato laboral**
Todo acto de **violencia** contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre
- 2 Persecución laboral**
Reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la **renuncia** del empleado o trabajador
- 3 Discriminación laboral**
Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social
- 4 Entorpecimiento laboral**
Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado
- 5 Inequidad laboral**
Asignación de funciones a menosprecio del trabajador
- 6 Desprotección laboral**
Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones



La Ley 1010 de 2006 Art. 2. define 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.»



3. Prevención y corrección del acoso laboral



MINISTERIO DEL TRABAJO

El Código Penal en el Art. 210^a tipifica el acoso sexual como:

«El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose 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 (...).»



El acoso sexual en el lugar de trabajo se caracteriza por reunir conductas (verbales, no verbales, físicas) no deseadas por la víctima que generan pensamientos con connotación sexual, impuestos por el actor, situación que resulta amenazadora u ofensiva para quien la padece y, tiene como efecto atentar contra su dignidad.

3. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social en su protocolo sobre el tema, define algunas expresiones de acoso sexual así:

Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora.	Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso	Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona	Bromas sexuales
Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales	Gestos obscenos, silbidos o miradas impudicas	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	Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;	



VIOLENCIAS DE GÉNERO en el trabajo es...

- Que te piropeen y generen un ambiente intimidatorio por usar la ropa de tu elección
- Que minimicen tu capacidad laboral por estar embarazada o por tener hijos
- Burlarse en los espacios laborales de la apariencia física por ser gorda, bajita, delgada, morena o rubia

Reconocemos a las mujeres trabajadoras y sus derechos



VIOLENCIAS DE GÉNERO en el trabajo es...

- Recibir invitaciones, mensajes, llamadas no deseadas con connotación sexual, por parte de tu jefe o compañeros de trabajo
- La sobrecarga laboral por los estereotipos de género en cargos considerados solo para mujeres
- Cuando las propuestas u opiniones laborales de los hombres se sobreponen a las de las mujeres

Reconocemos a las mujeres trabajadoras y sus derechos



VIOLENCIAS DE GÉNERO en el trabajo es...

- Que te llamen niña, pese a que ya eres una persona adulta
- Que por el hecho de ser mujer en tu equipo, te asignen funciones que no te correspondan como: llevar tintos y limpiar la oficina o los muebles, entre otros.

Reconocemos a las mujeres trabajadoras y sus derechos





MEDIDAS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

ESTRATEGIA	AVANCES
Circular 026 del 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Expedida el 8 de marzo de 2023, consolida y retoma los marcos jurídicos relativos a la prevención y corrección del acoso laboral, del acoso sexual laboral y de las violencias de género en el ámbito del trabajo. • Esta circular alinea dichos marcos con principios internacionales y obligaciones jurídicas que tienen como objetivo identificar y eliminar prácticas discriminatorias basadas en el sexo y género que, puedan manifestarse en el ámbito laboral. • Dirigida al sector público y al privado, instándolos a tomar medidas concretas al respecto. • Pretende transversalizar los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales de las mujeres en sus diversidades y de las personas de los sectores sociales LGBTQI+. • Adopta procedimientos adecuados y efectivos frente a las violencias contra las mujeres.

ESTRATEGIA	Además la Circular 026 insta a que las organizaciones tomen medidas para...
Circular 026 del 2023	<p>❖ Transversalizar los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales de las mujeres en sus diversidades y de las personas de los sectores sociales LGBTQI+, por lo que desde el Ministerio se recomiendan las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Campañas de sensibilización sobre las discriminaciones y violencias que pueden vivir las mujeres en sus entornos laborales. 2. Protocolos internos de actuación. 3. Códigos de conducta en su cadena de suministros para el respeto de los derechos laborales de las mujeres en sus diversidades y medidas de equidad laboral. 4. Capacitaciones al personal de trabajo sobre esta temática en especial a las personas de los comités de Comité de Convivencia Laboral y los equipos de prevención de riesgos profesionales. 5. Diagnóstico del clima laboral. 6. Política institucional para la prevención y atención de las violencias contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTQI+.

ESTRATEGIA	Adoptar procedimientos adecuados y efectivos frente a las violencias contra las mujeres entre las que se encuentran la violencia intrafamiliar, el acceso carnal violento, el acto sexual violento o abusivo; la tentativa de feminicidio y el feminicidio, entre otras. Al respecto los empleadores, cuando tengan conocimiento de la ocurrencia de algunas de estas formas de violencia, deberán adoptar, entre otras, las siguientes acciones:
Circular 026 del 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar a quienes las sufran del derecho que tienen de denunciarlas ante la autoridad competente y de solicitar medidas de protección y de atención. 2. Brindar la información que les permita a las mujeres acceder a la asesoría psicológica y jurídica, así como a la representación de víctimas que ofrecen las Secretarías de la Mujer de las entidades territoriales o los consultorios jurídicos de las universidades. 3. Conceder permisos a las mujeres víctimas de violencias basadas en género para acudir a las diligencias judiciales que se deriven de las denuncias en los procesos peales o administrativos derivadas de estas. 4. Atender diligentemente las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo impartidas por las autoridades competentes en contra de los presuntos perpetradores y a favor de las víctimas.

Gobierno, empleadores y trabajadores de Colombia acuerdan iniciar proceso de ratificación del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso

El importante acuerdo se dio en la mesa de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales entre el Ministerio del Trabajo, los gremios empresariales y las centrales sindicales, con el acompañamiento de la OIT.

Noticia | 28 de noviembre de 2023

El Convenio 190 de la OIT hace un reconocimiento del derecho de toda persona a trabajar en un entorno libre de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Adoptado en 2019, este convenio ofrece una definición internacionalmente acordada de violencia y acoso en el mundo del trabajo, abordando diversas formas de violencia, incluida la de género.



Congreso deberá tramitar el Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso laboral

Los empresarios, las centrales obreras y el Gobierno, acordaron de forma unánime llevar al Congreso de la República, la ratificación de este convenio.



Últimas Noticias

Lo que se sabe del menor de edad que falleció en una estación de Transmilenio

Alcaldía de Bogotá confirma su compra con Sinovac para producir MÁS DE CARACAS

Las bondades de la inapropiados: Más salud

Puertas anticiclónicas funcionan así se pa

NO ACEPTAMOS UN PRINCIPIO DE OPORTUNISMO, NI PREACORDO CON LA PRESIDENTA BRUNDA NICOLÁS PETRO

#RatificarC190
por un mundo del trabajo libre de violencia y discriminación hacia las personas LGBTIQ+

Ratificar el Convenio 190 de la OIT para garantizar lugares de trabajo libres de violencia, acoso y discriminación por razón de género, incluyendo la orientación sexual e identidad de género. Porque en el mundo del trabajo son las mujeres y las personas LGBTIQ+ las más propensas a sufrir violencia y acoso.

MINISTERIO DEL TRABAJO

¿Sabías que...?

El Ministerio del Trabajo está implementando **la inspección laboral para la equidad de género** y contribuir a la disminución de brechas laborales que viven las mujeres

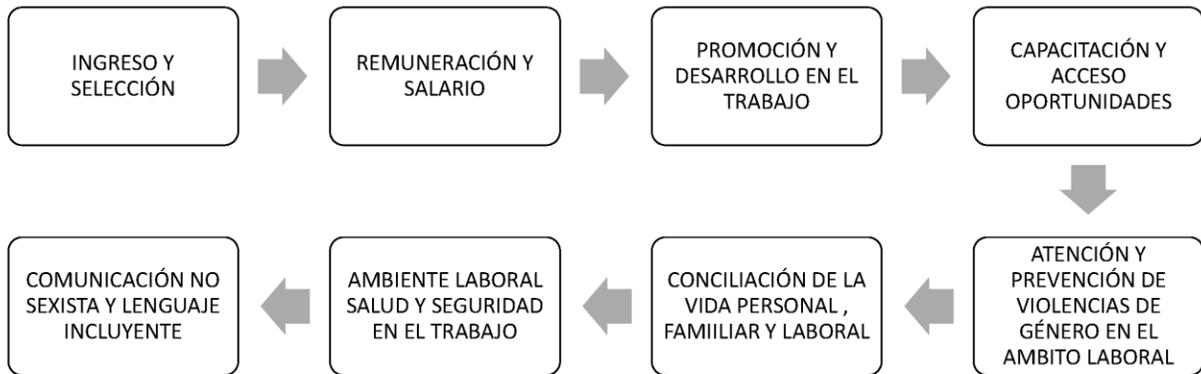
NOS JUNTAMOS
Y POR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJAMOS

GEEG
Grupo Elite por la Equidad de Género



“Grupo Elite de Inspección Laboral para la Equidad de Género”

¿Áreas de la inspección Laboral con Enfoque de Género?



Noviembre de 2022

www.mintrabajo.gov.co



¿Quiénes son las personas de los sectores sociales **LGBTIQ+**?



¿Cuáles son las barreras en el ámbito laboral?





Decreto 2733 de 2012

DEDUCCIÓN TRIBUTARIA del 200%

por la contratación de mujeres víctimas
de violencia comprobada

Descarga
el Decreto



6. AFICHES.



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



**Perfil profesional
del inspector
de Trabajo**

Análisis del Profesor de la Escuela Superior de Administración Pública, Jesus Emiliano Castañeda Palacios, sobre las competencias comportamentales y funcionales de los Inspectores de Trabajo.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



**Resumen de la
primera y segunda
temporada de 2022.**

Escucha las conclusiones y análisis de las conferencias transmitidas.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



**Audiolibro en versión
podcast sobre glosario de
términos del trabajo y la
bioética.**

Consulta la multimedia de catálogo alfabetizado de las palabras y expresiones del trabajo y la bioética, junto con su significado y comentarios.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



**Prevención
acoso laboral**

Escucha lo que necesitas saber sobre el acoso laboral, con Julia Amparo Ruiz Quiroga, coordinadora del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Bogotá.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



El empleo es de todos Mintrabajo

U2 UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **Piloto**

El Mundo del Trabajo

Bioética y El Mundo del Trabajo

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Ingresar aquí

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

U2 UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **Piloto**

El Mundo del Trabajo

Bioética y El Mundo del Trabajo

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Ingresar aquí

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

U2 UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **Piloto**

El Mundo del Trabajo y La Bioética Laboral

Programa radial

DIALOGANDO SOBRE EL NUEVO SUJETO LEGAL LABORAL

GABRIEL IGNACI GOMEZ MARIN

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Ingresar aquí

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo

U2 UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **Piloto**

El Mundo del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

Conferencias de los **Inspectores de Trabajo**
 Primera temporada 2021

• NUESTROS CONFERENCISTAS •

NATALIA CALDERÓN Bienestar Laboral	FRANZ BARBOSA Derechos Humanos Laborales	ANA GARZÓN Conciliación Laboral

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Ingresar aquí

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •



Aplicación de la tutela en el derecho laboral.

Especial sobre la tutela como mecanismo transitorio para proteger los derechos fundamentales vulnerados y amenazados.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Red de Radio
 Unipiloto
 CIENCIA FORMACIÓN DE FORMADORES
 Etica SALUD OCUPACIONAL MI PRIMER EMPLEO LIBERTAD
 VALORES TRABAJO

Escúchala en:
<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>
<https://www.facebook.com/unipilotoradio>
<https://twitter.com/Unipilotoradio>
<https://tunein.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-s133553/>

Para mayor información:
 +300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

El empleo es de todos
 Mintrabajo
 Dirección Territorial de Bogotá

MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •



Pensión para la vejez de los trabajadores informales e independientes.

Conversatorio con Fran Charrys, Director de la Regional Bogotá de Colpensiones sobre la historia de María Teresa Vásquez, antioqueña de 66 años que logró su sueño de pensionarse gracias al nuevo Sistema de Equivalencias para convertir los ahorros en el programa, en semanas cotizadas a pensión.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



El empleo es de todos
 Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA
 HORIZONTES DEL TRABAJO COMO PROCESO VITAL

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresa aquí

DINÁMICAS DE BIOTRABAJO
 Las empresas como organización
 El derecho de asociación
 La economía solidaria
 El trabajo colaborativo

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral




JAMES OLARTE PEDRAZA
 PRODUCTOR DEL PROGRAMA RADIAL

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Ingresa aquí

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio
 UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
Piloto
 CON LA MAGIA DIGITAL DE
JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ

Sintonízanos
 Unipiloto Radio Online
www.unipiloto.edu.co/emisora/



“El aliado que acompaña e implementa la virtualidad”

Ingresa aquí

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio
 UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



Bioética Laboral

Ingresa a:
bioeticadeltrabajo.org

Ingresa a Unipiloto Radio Online
 Sintonízanos en:
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>



Para mayor información
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

Ciencia Formación de Formadores
Ética SALUD OCUPACIONAL
Normas MI PRIMER EMPLEO
Etica Emprendimiento
Valores VALORES TRABAJO

Seguridad LEGISLACION MERCADO DE TRABAJO
Seguridad POBLACION VULNERABLE

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo

Escucha historias sobre la bioética laboral:
 El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos.



Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Ingresa aquí

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto Red de Radio
 UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
La explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Diálogo con el Inspector de Trabajo, Franz Henry Barbosa Amaya, se refiere a la identificación de los delitos de trabajo forzoso.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomezm@mintrabajo.gov.co
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
 Red de Radio

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

Trámites Administrativos de Derecho Laboral Colectivo

Yolanda Angarita Guacane
 coordinadora del Grupo de Archivo Sindical de Mintrabajo

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
 Red de Radio

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

La gobernanza de los conflictos laborales en Bogotá

Edgar Pinto,
 Director Territorial Bogotá del Ministerio del Trabajo

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
 Red de Radio

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

Principios del derecho de asociación y el sindicalismo

Entrevista. Gabriel Pérez Puentes de la Confederación General del Trabajo (CGT), se refiere a los principios del sindicalismo

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomezm@mintrabajo.gov.co
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA **CONOCE TODO SOBRE LAS INCAPACIDADES LABORALES**

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Con Fabio de Jesús Ernesto Poveda Vargas, Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo
¡ESCÚCHANOSI LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio Universidad de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA **ANÁLISIS DEL ARTICULO 53: EL ESTATUTO DEL TRABAJO**

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

¡ESCÚCHANOSI LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio Universidad de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA **¿QUÉ ES LA ÉTICA PROFESIONAL Y PORQUÉ ES IMPORTANTE**

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Actualízate con Olga Beltrán César Camargó de la Oficina de Egresados de la Universidad Piloto
¡ESCÚCHANOSI LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio Universidad de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA **En esta emisión, el gerente de Abastecimiento de Ecopetrol, Jaime Pineda Durán se refiere a las buenas prácticas laborales como orientación a los trabajadores**

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

JAIMI PINEDA DURÁN
¡ESCÚCHANOSI LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio Universidad de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA
 Los riesgos laborales por la tecnología y el trabajador digitalizado

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

CONÉCTATE LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio Universidad de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA
SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Es acción, movimiento y vida. No es posible la vida sin trabajo.
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio Universidad de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA
DAÑOS A LA SALUD POR CAUSAS LABORALES

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Entérate sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con Fabio Ernesto Poveda Vargas de la Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Trabajo.
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio Universidad de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA
ESTRATEGÍA DE GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

EL DECRETO 688 DE 2021,
 CREA APOYO ECONÓMICO PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES

Actualízate con Cesar Emiro Camargo Rodríguez de la Oficina de Egresados de la Universidad Piloto de Colombia.
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio Universidad de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA SOCIAL

ERRADIQUEMOS EL TRABAJO INFANTIL

Programa radial
El Mundo del Trabajo Y LABIOÉTICA LABORAL

Escucha las historias contadas por Estefanía Gómez sobre la prevención del trabajo infantil

Sintonízanos
@Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
<https://www.facebook.com/unipilotoradio>
<https://twitter.com/Unipilotoradio>
<http://tunein.com/station/?stationid=1>

Estefanía Gómez
Ingresar aquí

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA Red de Radio

Para mayor información:
+57 300 574 78 11 ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo y La Bioética Laboral

SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE
Ingresar aquí

Conoce con **Julián Serna Giraldo** la crisis climática, la ecologización del trabajo y los empleos verdes

Sintonízanos
@Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

JULIÁN SERNA GIRALDO

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA Red de Radio

Para mayor información:
+57 300 574 78 11 ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA

FUNCIONES DE LAS JUNTAS REGIONALES NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVADES Y PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL

Sintonízanos
@Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
Ingresar aquí

Explicación de cómo se realiza la evaluación técnico - científica del origen y el grado de pérdida de la capacidad laboral de aquellas personas que hacen parte del Sistema General de Seguridad Social.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA Red de Radio

Para mayor información:
+57 300 574 78 11 ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Sintonízanos
@Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
Ingresar aquí

Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección integral al adolescente trabajador

Aida Stella Duarte Barrantes
Funcionaria de la Subdirección de Protección Laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA Red de Radio

www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y La Bioética Laboral

DESCUBRE EL BIOTRABAJO Y LA BIOLABORALIDAD

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

OCTAVIO ARCILA

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11 ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

UNIVERSIDAD **U2PILOTO** Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo

Actualízate con **Tito Martínez Ortiz** conductor del programa.

Ingresar aquí

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Tito Martínez

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11 ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

UNIVERSIDAD **U2PILOTO** Red de Radio

El Mundo del Trabajo Bioética Laboral

Red de Radio **unipiloto**

Escúchala en:

- <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>
- <https://www.facebook.com/unipilotoradio>
- <https://twitter.com/Unipilotoradio>
- <https://tunain.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-a133553/>

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11 ggomez@unipiloto.edu.co
www.unipiloto.edu.co
www.bioeticadeltrabajo.org
www.mintrabajo.gov.co

MINTRABAJO **U2PILOTO**
 Dirección Territorial de Bogotá

CIENCIA Formación de Formadores
 Ética Normas
 VALORES TRABAJO

SEGURIDAD SOCIAL
 Población vulnerable
 Empleo digno

El Mundo del Trabajo

unipiloto

Ingresar a: virtual.unipiloto.edu.co
 Busca Bioética y el mundo del Trabajo
<http://virtual.unipiloto.edu.co/cursos/view.php?id=1577>

Ingresar a Unipiloto Radio Online
 Sintonízanos en:
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11 ggomez@unipiloto.edu.co
www.unipiloto.edu.co
www.bioeticadeltrabajo.org
www.mintrabajo.gov.co

MINTRABAJO **U2PILOTO**
 Dirección Territorial de Bogotá

CIENCIA Formación de Formadores
 Ética Normas
 VALORES TRABAJO

SEGURIDAD SOCIAL
 Población vulnerable
 Empleo digno

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA
 LA INSPECCIÓN DE TRABAJO COMO HERRAMIENTA DE DIFUSIÓN DEL TRABAJO DECENTE

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

¿QUE ES LA INSPECCIÓN DE TRABAJO INTELIGENTE?

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co
www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA
 ÉTICA EN LA TRANSICIÓN DE LA ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

JOSÉ ADOLFO CASTAÑEDA RAMÍREZ
 COORDINADOR DE PROYECCIÓN SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD PILOTO

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co
www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA
 Red de Radio

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Situación de las mujeres durante la revolución industrial

Ejercicio del derecho a la intimidad de las mujeres trabajadoras de la industria manufacturera textil durante la tercera revolución industrial, con la historia de las solteronas obreras de Fabricato (1933) y de la huelga de las hilanderas de Bello (1920).

Historias contadas por Tito Martínez Ortiz y Estefanía Gómez Castaño.

¡ESCÚCHENOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

Red de Radio

El Mundo del Trabajo

unipiloto

Ingresar a: virtual.unipiloto.edu.co
 Busca Bioética y el mundo del Trabajo
<http://virtual.unipiloto.edu.co/course/view.php?id=1377>

Ingresar a Unipiloto Radio Online
Sintonízanos en:
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Ética
 SALUD OCUPACIONAL
 NORMAS
 EMPLEO DEBIDA
 VALORES TRABAJO

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo **U2 Piloto**

Dirección Territorial de Bogotá

Organización Internacional del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Las Normas Internacionales del Trabajo

Red de Radio

Sintonizanos

María Laura Fino
 Especialista OIT

Jueves 10 y 17 de febrero 2022
12:00 p.m. - 1:00 p.m.

Conéctate
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos

El empleo es de todos

Programa radial

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Red de Radio

Sintonizanos

PREVENCIÓN DEL SUICIDIO ASOCIADO AL TRABAJO

CONVERSATORIO
 Ángela María Gómez Marín,
 Directora de la fundación
 construyéndonos

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos

Programa radial

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Red de Radio

Sintonizanos

Inspectora de Trabajo: Ana Patricia Garzón Cadena,
prevención de Riesgos Laborales en la minería y mejores prácticas

La ficción no supera a la realidad, estremecedora historia jamás contada de los 33 mineros chilenos, el derrumbe de la mina San José de oro y plata, en Chile, en agosto de 2010, donde 33 trabajadores a unos 720 metros de profundidad quedaron atrapados durante 70 días. 17 días después del derrumbe, los mineros fueron encontrados con vida, y tras 33 días de perforaciones, fueron rescatados.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos

Programa radial

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Red de Radio

Sintonizanos

CONOZCA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ CON INGRESO ECONÓMICO

Explicación del Piso de Protección Social por **Fran Michel Charrys Trujillo** Director Regional de Bogotá de Colpensiones

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Conozca los servicios de los centros de atención laboral, asesoría legal y psicológica para trabajadores de caña de azúcar, puertos, flores y palma de aceite.



Entrevista a **Andrés Vera Esobari**, Escuela Nacional Sindical.

¡ESCÚCHANOSI LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M. www.bioeticadeltrabajo.org



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

PREVENCIÓN CON ESTAFAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

Todo lo que necesitas saber sobre las agrupadoras ilegales, con la entrevista a **Antonio Jose Garcia Betancur**,

Gerente de la Federación Colombiana de Entidades Autorizadas para la Afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes - FEDECOLTIA.

¡ESCÚCHANOSI LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO



Dialogo con **Jesús Emiliano Castañeda** palacios consultor empresarial

¡ESCÚCHANOSI LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M. www.bioeticadeltrabajo.org



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Conozca el mecanismo de protección para el trabajador informal o por horas y que no alcanza a cotizar a pensiones



Explicación del Piso de Protección Social: Director regional de Bogotá de Colpensiones, **Fran Michel Charris Trujillo**

¡ESCÚCHANOSI LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M. www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
Ingresar aquí

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Todo lo que necesitas saber sobre los beneficios del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.

Diálogo Con
Jennifer Villabon Peña,
Coordinadora Grupo de Función Coactiva o de Policía Administrativa de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

es de todos

U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
Ingresar aquí

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

PROGRAMA ESPECIAL SOBRE TRATA DE PERSONAS CON FINES DE TRABAJO FORZOSO

Charla con
Rocío Urón Durán,
Coordinadora nacional de lucha contra la trata de personas de la oficina de Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito - UNODC.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

ACOSSET
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
Ingresar aquí

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Las empresas de servicios temporales son la solución al trabajo formal flexible en Colombia.

Diálogo con
Miguel Pérez,
presidente de ACOSSET.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial El mundo del trabajo y la Bioética Laboral

¿Qué entendemos hoy por bioética y cuál es su relación con los derechos laborales?

Es un movimiento mundial en pro de la vida y como una ética aplicada al trabajo digno y decente.

Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.

o haz clic aquí

U2Piloto
Red de Radio

www.bioeticadeltrabajo.org



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •



Nociones básicas de derecho laboral

Entrevista a Sandra Lara Chantre, Inspectora de trabajo, sobre los derechos mínimos e irrenunciables dentro del vínculo laboral.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •



El trabajo como sistema vivo y su relación con la tecnología e intimidad

¿Cómo interactúan el derecho al trabajo, la tecnociencia, el trabajo y la intimidad como procesos vitales?



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •



Relación entre biología, derecho y trabajo

Entrevista a Plubio Niño Niño, Director de la corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias, sobre como la biología puede resignificar al trabajo



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



El empleo es de todos Mintrabajo

programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •



La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo. 

Historias y ejemplos sobre la biolaboralidad, contadas por Estefanía Gómez Castaño.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



El empleo es de Todos Ministrabgo

Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •

Audio libro digital en versión pódcast

Difusión de la bioética y de la normatividad de los derechos fundamentales del trabajo y de la política de trabajo.

Todos los jueves
 12:00 m. a 1:00 p.m.

 [o haz clic aquí](#)

U2 Piloto 



Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •

Historia de la empresa que redujo la jornada laboral a cuatro días.

Entrevista a Roberto Gutiérrez - Gerente de jabones Hada, sobre la flexibilidad de la jornada laboral.



Todos los jueves
 12:00 m. a 1:00 p.m.

 [o haz clic aquí](#)

U2 Piloto 



Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •

Reconocimiento de derechos laborales a trabajadoras sexuales en estado de gestación, el derecho del que esta por nacer, el fuero materno y el mínimo vital.

Jurisprudencia laboral. Sentencia de la Corte Constitucional. T-629/10. Acción de tutela instaurada contra bar discoteca / igualdad en la constitución.

Todos los jueves
 12:00 m. a 1:00 p.m.

 [o haz clic aquí](#)

U2 Piloto 



Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •

Sentencia t-109/21. Acción de tutela formulada por fantina contra pedro blanco, sobre la vulneración de los derechos fundamentales.

Garantías laborales de trabajadora sexual que fue desvinculada como una medida para proteger el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.

Todos los jueves
 12:00 m. a 1:00 p.m.

 [o haz clic aquí](#)

U2 Piloto 



Especial sobre derechos fundamentales.

- Impulso al trabajo para los adultos mayores.
- Ley de "segundas oportunidades". Incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada.
- El servicio doméstico.

Escucha a Mauricio Rubiano Bello, director de derechos fundamentales del trabajo, del Ministerio del Trabajo.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



La ética ciudadana

Reflexionando con Álvaro Pedraza Osorio sobre una filosofía en valores para el trabajador latinoamericano.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



Aplicación de la Ley 1901 y el Decreto 2046 de 2019, creando la condición legal empresarial de beneficio e interés colectivo.

Impacto en la dimensión de prácticas laborales.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



Como incorporar los universales al trabajo

Explicación de Sara Caicedo, consultora de la empresa Me Empleo 4.0, sobre la aplicación de la ética laboral.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí





Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •

 **Valores y principios éticos**
 fundantes para el mundo del
 trabajo y la convivencia social.

Diálogo con **Álvaro Pedraza**,
 desde una mirada bioética



Todos los jueves
 12:00 m. a 1:00 p.m.

 **o haz clic aquí**

es de todos



 **Sintonizanos**
 • Unipiloto Radio Online
www.unipiloto.org
 Ingresar aquí



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

**¿Qué es la licencia
 de paternidad?**

Nuevas normas sobre las licencias de
 paternidad, entrevista a
 Alexander Bustamante Toro,
 presidente del Colegio de Juristas
 del Quindío.



¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •

 **La cotización a pensión**
 para los trabajadores
 informales

Conversatorio con **Fran Charrys**, Director
 regional de Colpensiones sobre los beneficios
 económicos periódicos, como mecanismo de
 protección en la vejez.



Todos los jueves
 12:00 m. a 1:00 p.m.

 **o haz clic aquí**

MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •

**La seguridad y
 la salud en el trabajo**

Entrevista a **Adriana Solano**,
 presidenta del Consejo
 Colombiano de Seguridad.



Todos los jueves
 12:00 m. a 1:00 p.m.

 **o haz clic aquí**

MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •

¿Qué pasará con los contratos de prestación de servicios?

Escuche la entrevista completa con el experto en contratación pública, Álvaro Mejía Mejía.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •

La Bioética aplicada en el trabajo

Conferencia de Jaime Durán García, decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto de Colombia.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •

El estatuto del trabajo

Diálogo con Alexander Bustamante Toro, presidente del Colegio Quindiano de Juristas, sobre la aplicación del Artículo 53 de la Constitución Política.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial
El mundo del trabajo
 • y la Bioética Laboral •

Historia del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo y Servidores Públicos

Conversatorio con los Inspectores de Trabajo Román Ernesto Díaz Jiménez e Iván Alfredo Ortiz Rodríguez.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



PROGRAMA INSTITUCIONAL
**BIOÉTICA LABORAL
Y EL MUNDO
DEL TRABAJO**

CONSÚLTELO EN:



<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



El empleo
es de todos

Mintrabajo

U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

7 . MAPAS MENTALES.

Para el logro de los objetivos del curso se utilizará el método de los mapas mentales, que permite desarrollar las ideas ordenadoras básicas, dibujando organigramas y así obtener una visión de conjunto de la actividad laboral. El proceso de información recopilada se ha dividido en sesiones y sub - sesiones designadas por los títulos y en ellos se resume el arquetipo o la sustancia sobre la Bioética y el derecho laboral.

Los conectores lógicos y las bifurcaciones del discurso, así como su argumentación tienen como punto de referencia, la preparación para la vida laboral. Los mentefactos elaborados servirán para preparar una versión preliminar de los talleres a realizar antes de ser corregido con líneas asociativas que relacionan los conceptos como resultado de una amplia investigación. La utilización de la cartografía mental permite ver los hechos y las relaciones trabajo - Bioética y así organizar los conceptos y datos fundamentales.⁶⁴



⁶⁴ El libro de los mapas mentales, 1993, Tony Buzan y Barry Buzan, Ediciones Urano S.A; Barcelona.

7.1 El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.⁶⁵



Mapa mental.⁶⁶

El mapa mental es una herramienta de estructuración que estimula el aprendizaje de conceptos y las relaciones que existen entre ellos. Permite identificar ideas significativas y proporciona una imagen amplia de los aprendizajes. El mapa mental es una expresión espontánea y aunque los participantes los desarrollan con unas características comunes, pueden no ser entendidos por todos y todas las participantes. Se trata de expresiones gráficas, en forma de diagrama o de raíces, que representan lo que las personas consideran significativo. Pueden ser simples o complejos y, pueden incluir elementos creativos como imágenes, dibujos, líneas curvas de grosor variable y múltiples colores.

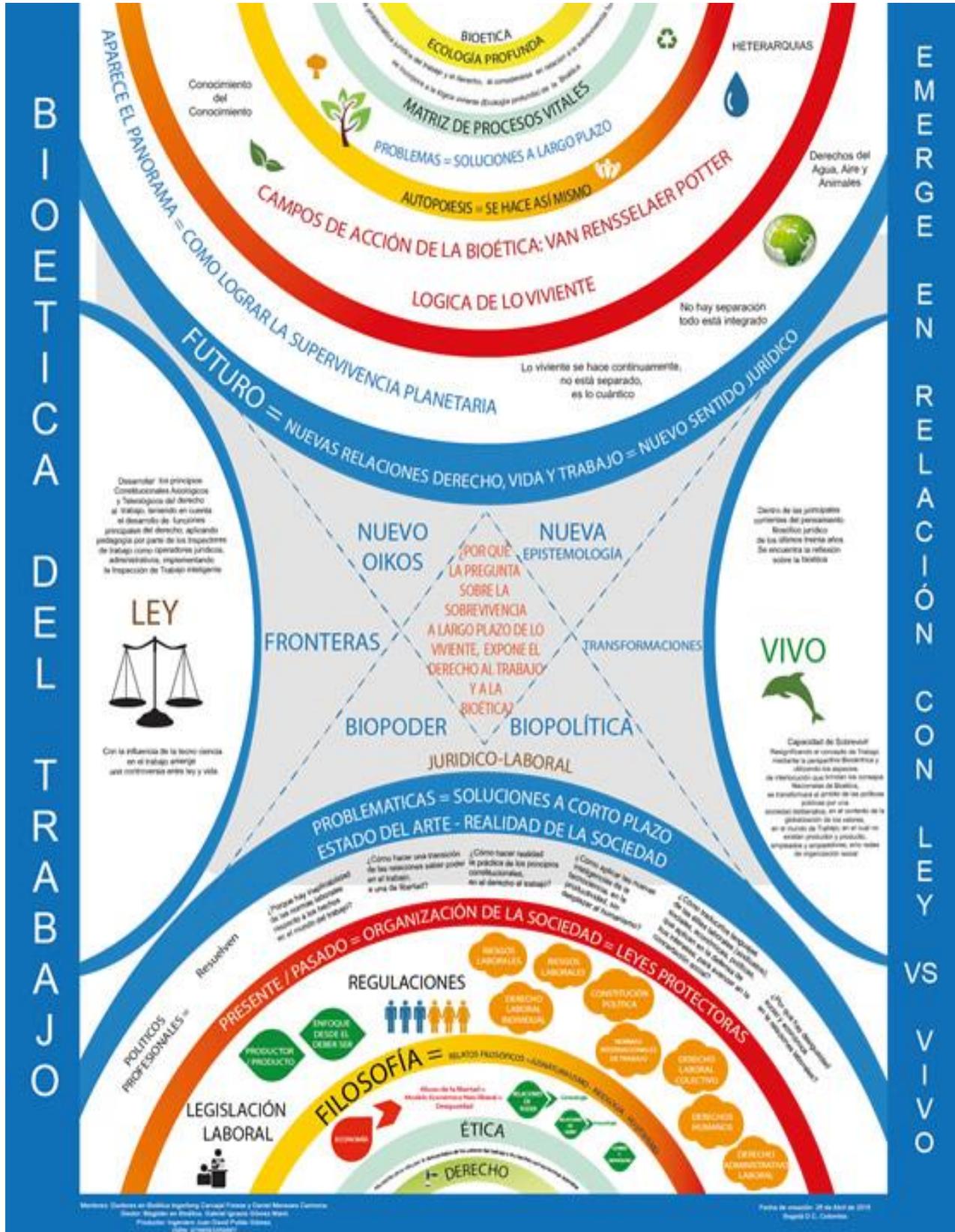
Paso a paso: Compartir un texto, una exposición, un video (película, programa de tv) o cualquier recurso que hable sobre el tema de interés. Proponer a los participantes que saquen las ideas más significativas del recurso educativo (realizar una lluvia de ideas y conceptos). Ordenar las ideas y los conceptos partiendo de la idea o el concepto que considere más significativo. Elegir un recurso como hoja de papel (marcadores de tres colores, para luego escanear), o un recurso digital (como Power-Point). Poner en el centro la idea o el concepto más importante. Los conceptos y/o ideas relacionadas se van ubicando alrededor del tema principal. Las ideas se ordenan en el sentido de las manecillas del reloj. Mientras más concreta la idea, más didáctico quedará el mapa mental. Socialización en grupo.

¿Cuáles son los aspectos más significativos del texto? ¿Por qué la elección de la idea principal?

Los mapas mentales no requieren de un proceso muy amplio de socialización. Es un recurso gráfico que puede ayudar a identificar los niveles de apropiación del aprendizaje y la capacidad que tienen los participantes de asociar los conocimientos. En la socialización se pueden destacar las recurrencias. Con respecto a los demás participantes y el uso de otros recursos creativos que faciliten la comprensión del mapa mental.

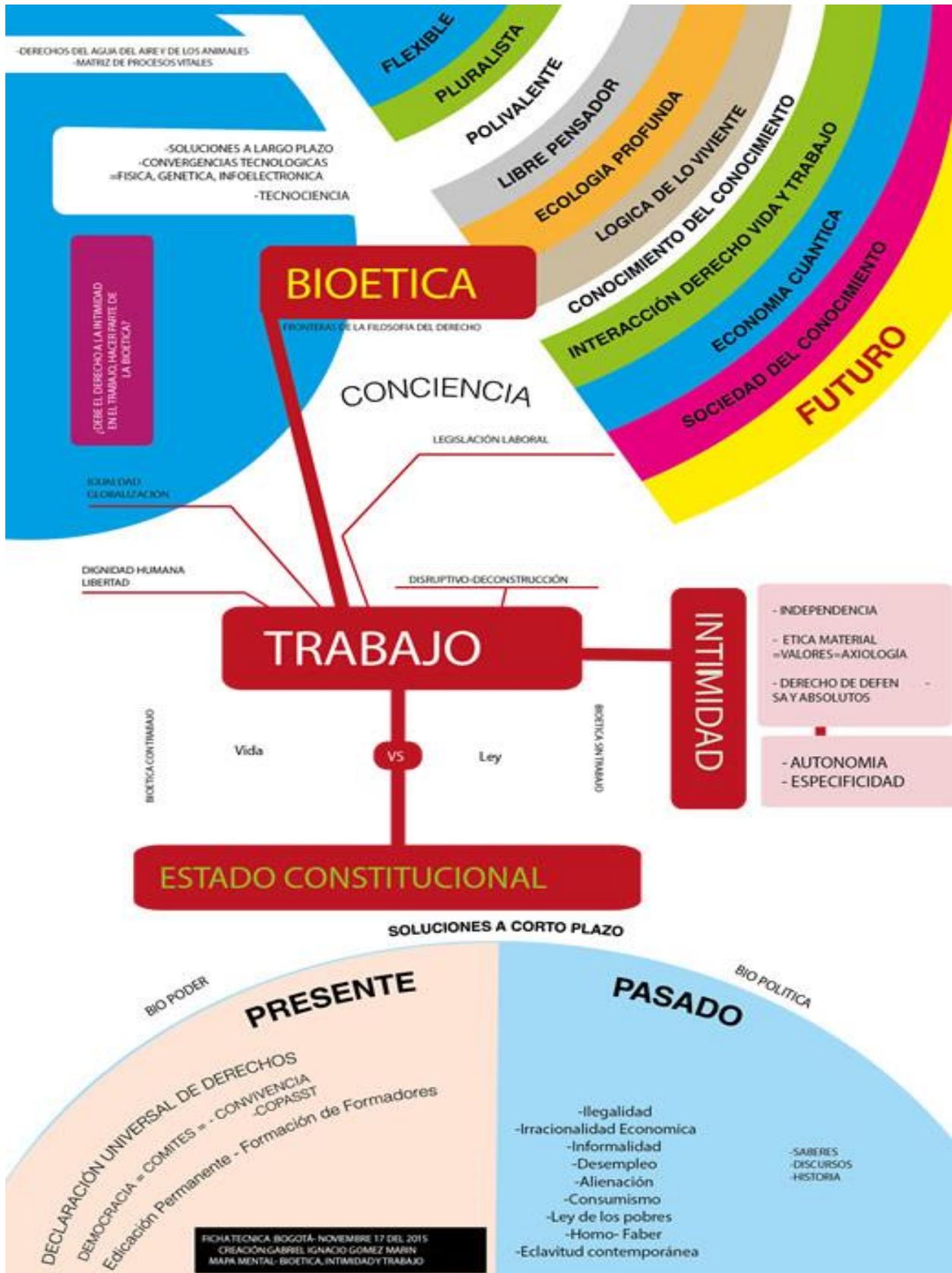
⁶⁵ Manual de derechos laborales N° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia

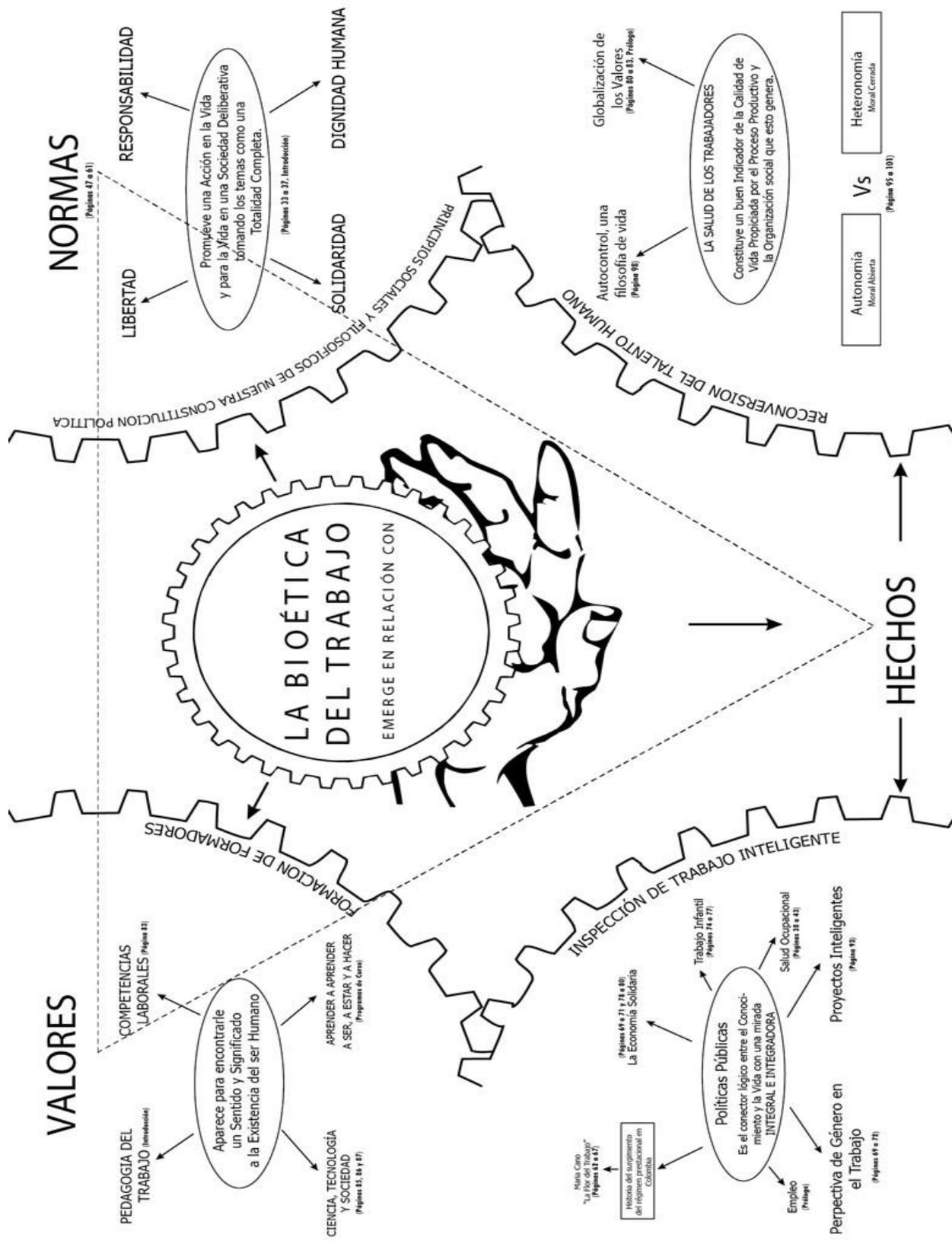
⁶⁶ Ibidem



México: Estudios en Bioética, Ingeniería, Derecho y Gestión Humana
 Autor: Sergio de la Cruz, María Ignacia Torres Wain
 Proyecto: Ingeniería Social y Política
 Año: 2010

Fecha de creación: 28 de Abril de 2014
 Región: O.C. Colombia



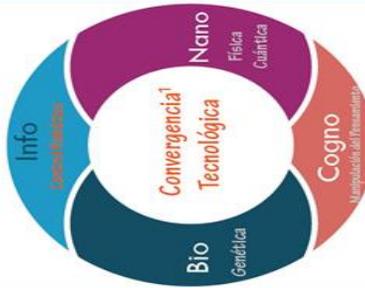


Encarar la viabilidad de la vida a partir de la incertidumbre

Mentores, Doctores en Bioética Ingerborg Carvajal Freese y Daniel Meneses Carmona.
 Gestor, Magister en Bioética, Gabriel Ignacio Gómez Marín
 Productor, Ingeniero Juan David Pulido Gómez.
 ISBN: 9789583359687

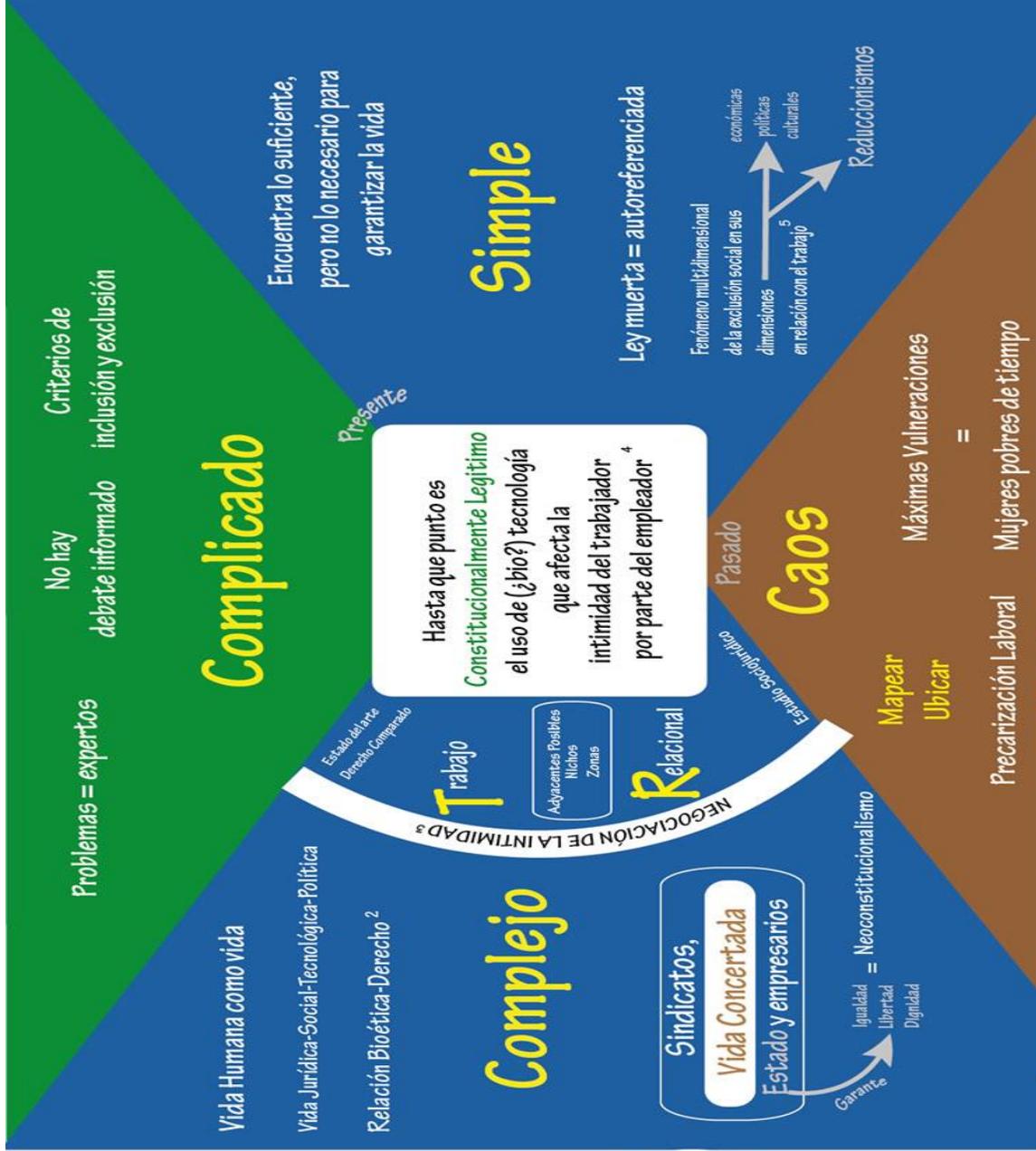
Bioética Inmanente al Trabajo

Llevar los Principios a las reglas



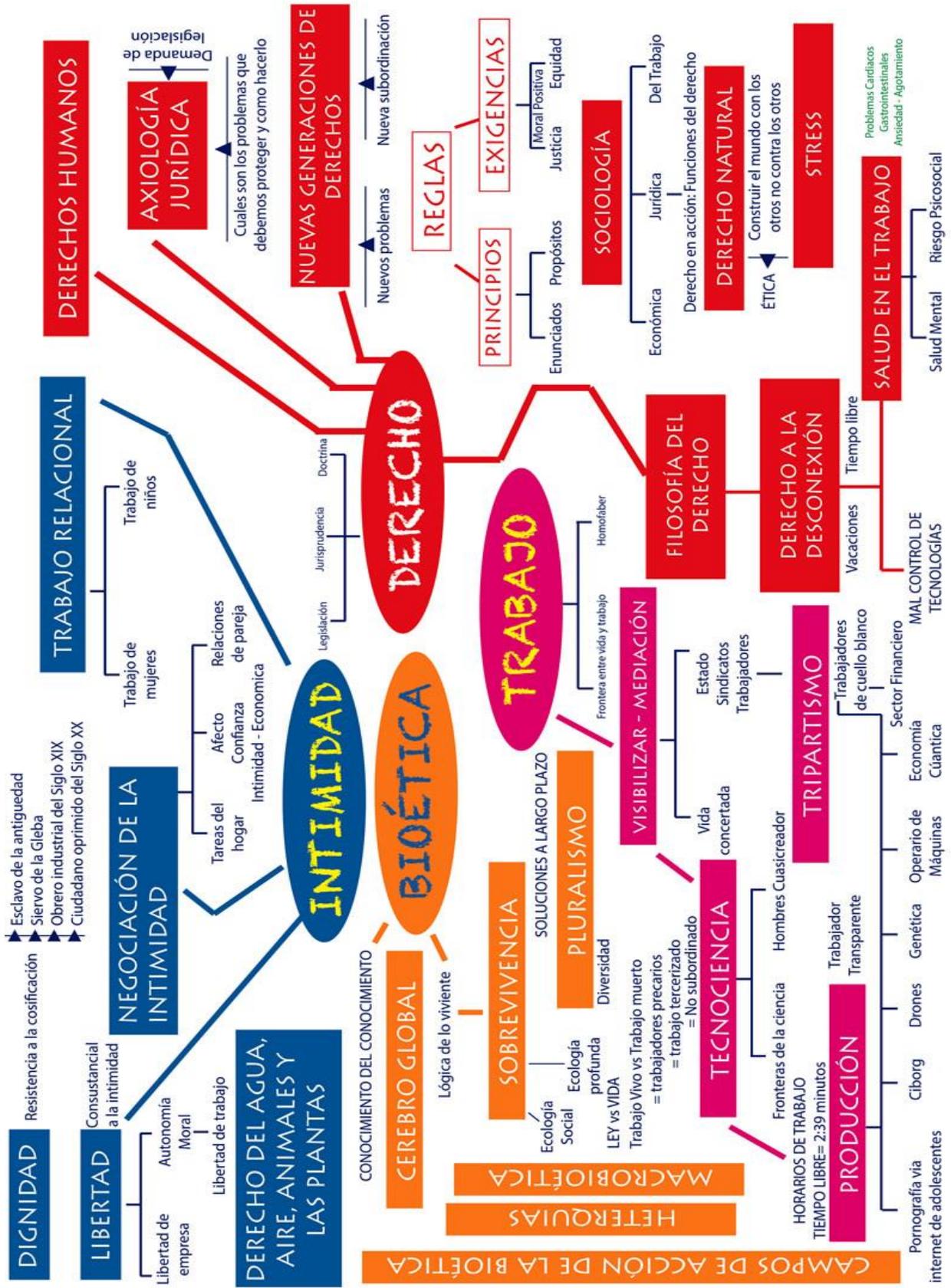
Sentencia T629 de 2010

Pluralidad de opciones morales



1. M. Ana Isabel Córdoba 5. Ott (1995)
 2. PhD. Martha Lucía Nema
 3. PhD. Yvanna Zúñiga
 4. PhD. Carlos Bernal Pulido







EJERCICIO IMPROPIO DE PODER
 Combinaciones que se han negociado mediante la
 Incorporación de injusticia, crueldad y daños .

RELACIONES INTIMAS Expuestas a:
 Los sindicatos respaldan a
 los trabajadores cuando los
 despiden por inasistencia en
 calcedad domestica

REVELACIONES DE LA INTIMIDAD
 ESCENARIOS INTIMOS
 Interacciones donde una persona
 tiene acceso.

- De pareja
- De cuidados
- En el hogar

Cuento de Soy de Maupassant.

RELACIONES

- Implican una intensa producción, distribución y transferencia de bienes.
- De pareja
- De cuidados
- En el hogar

Mezcla constante de las transacciones económicas, suministro de atención personal intensa y sostenida en el tiempo.

No es una fragil esfera separada, las relaciones de intimidad, se ramifican a través de una enorme variedad de escenarios sociales y de actividades como empresas, prisiones, talleres.

Es el trabajo relacional mas intenso.

ECONOMIA EN EL HOGAR

TRABAJO EN LOS HOGARES

- * Producción.
- * Distribución.
- * Consumo.
- * Transferencia de los bienes.

COMPRAS IMPORTANTES

- * Artículos Electrónicos.
- * Los automóviles = ayudan a expandir el negocio.
- * Lavadoras.
- * Televisores.

Aumentan las tareas en el hogar

Interacciones entre las relaciones sociales en el hogar y el consumo

Todos los hogares constituyen conexiones entre bienes y servicios.

INTERNET Sitios de Citas Web.
 Salas de Chat Virtuales.

PROSTITUCION Call Girls - contactos virtuales = ocupaciones que implican alto riesgo de

Relaciones de pareja, de cuidado en el hogar.

En los lugares de trabajo coexisten múltiples factores que sobrepasan escenarios.

RELACIONES DE PAREJA DE PAREJA

Critica social que deplora la perdida de la intimidad en un mundo impersonal.

EL MUNDO SOCIAL: se comprende mejor a través de **VENTANAS ESTRATEGICAS** para ver sus universos.

NEGOCIACION DE LA INTIMIDAD

VISION CONECTADA:
 Practicas económicas derecho, afectividad y confianza.

En la ley enfrentan una mezcla de actividades incompatibles.

ELECCIONES: Peso moral
 Problema de relación dual.
 Educador.
 Terapeuta.
 Abogado.

DEFINICION DE INTIMIDAD:
 Situación de encuentro en una relación personal íntima, como: cimiento y amistad íntimos, vínculo familiar.
 * Eufemismo para relación sexual.
 * Cercanía en la observación.
 * Vínculo o unión de carácter íntimo.

REDUCCIONISMO → Nada mas que:
 Economía y Derecho.
 Esferas separadas.

Permanente trabajo relacional: Es el que las personas llevan a cabo día a día, estableciendo vínculos, trazando fronteras y definiendo escenarios.

RELACIONES DE CUIDADO DE CUIDADO

1980 Distrito de Columbia
 Sabino Vs Rodriguez. Brindar cuidado a la familia.

FAIR LABOR STANDARDS ACT
 Ley federal de 1938 establece un salario mínimo, pago horas extras y otros para trabajadores de comercio.

2001: Presidente Bush rechaza nombramiento de Linda Chavez por alabar a Martha Mercado.

Helariz: Prostitutas en Grecia.
 Payntikn Telas : Impuesto a las prostitutas.

ENCUENTRO ENTRE INTIMIDAD Y LA ECONOMIA

TRABAJO SEXUAL

- * Producción pornografía.
- * Línea telefónica erótica.

Conjunto de ocupaciones especializadas que ofrecen sexo.

Todos los esfuerzos humanos que agregan valor de uso a bienes y servicios.

Como un extenuante esfuerzo realizado por un pago en dinero fuera del hogar.
 Definición que relega a la dimensión: el crimen o en cuidado fuera del hogar.

TRABAJO:
 Trabajo doméstico voluntario
 Trueque

Perjuicio que surge en el capitalismo occidental y en los mercados laborales industriales sobre la base de la definición de un verdadero **TRABAJO**.

Esposa - Esplado - Peluquero - Cliente * Padres - Hijos
 Hermanos - Amigos * Psiquiatra - Paciente
 Empleador - Empleado * Prostituta - Cliente * Magnate - Custodio.

DEBERCHO es el ambito ideal para analizar los conflictos dinero y lo privado.

Se recurre a la ley para recibir una enseñanza moral frente a la vida.

LEY cambia a medida que cambian las practicas íntimas.

INTIMIDAD Y EL DERECHO

CATEGORIAS JURIDICAS
 Combinan relaciones, transacciones, medios y la subordinación a la ley, sin límites aproximados.

CONJUNTO DE DERECHOS
 Sexo telefónico - virtual
 Actuar en películas pornográficas.

CRITERIOS LEGALES EXISTENTES

FUENTE: La negociación de la intimidad. Viviane A. Zeizer Fondo de Cultura Económica. 2009. Buenos Aires.





INTERNACIONAL

italia

*Estatuto del Trabajo de Italia, Ley 300 de 1970, artículo 4, prohibición del uso de equipos audiovisuales y equipos de monitoreo para controlar la actividad de los trabajadores, salvo que existiera un acuerdo previo entre los representantes sindicales de la empresa y el empleador".



chile

"Fallo sobre la empresa. Aquí Chile SA donos se pronunció con el objeto de que se declare: a) que el sistema de vigilancia vía videocámara constituye un control ilícito de los trabajadores cuando su uso tiene por objeto vigilar al desempeño laboral de éstos, porque se afecta el derecho a la intimidad, vida privada y honra de los dependientes".



francia

Ley Khumiri 1º de enero de 2017 "Derecho a la desconexión de dispositivos electrónicos en vacaciones y en horario no laborales"



ONU

La Declaración Universal de los Derechos Humanos expedida por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948 consagra el derecho al trabajo (Art. 23) y el Art. 12: Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques. Resolución A/RES/989/1957 de la Asamblea General de la ONU relativa al derecho a la privacidad en la era digital. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Artículo 8.1 del Convenio para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades fundamentales

consejo de europa en 1950

"Conseja el derecho al respeto a la vida privada y familiar, determina en el numeral segundo que la injerencia de las autoridades públicas debe ocurrir de manera excepcional, debe ser prevista en la ley, y solo en caso de ser necesaria como medida de salvaguarda de la seguridad nacional, el bienestar económico del país, la protección de la salud, entre otros aspectos"



Unión Europea

tribunal europeo de derechos humanos Sentencia en contra del trabajador: Barabekozu vs Rumania, sobre la utilización del trabajador de sus dispositivos electrónicos



Organización Internacional del Trabajo (OIT) - 1997:

Reportorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de datos personales de trabajadores: el cual no tiene fuerza vinculante pero sí prevé diferentes reglas sobre la protección de la intimidad de los trabajadores, sin desconocer la facultad de control del empleador.

La Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento: El trabajo decente (1998 -). Este documento es una visión actualizada sobre las diversas modalidades de trabajo, que anteriormente se reducía al trabajo remunerado y subordinado y no el que es por cuenta ajena, siendo esto un paradigma de la regulación laboral Forética. Es así como se abarcan a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector en donde trabajen: el trabajo asalariado, por cuenta propia y a domicilio, ya sea en la economía regular o en el sector no estructurado (informal)



Tribunal Laboral de Apelación del Reino Unido, fallo del 16 de abril de 2013, el caso Conrado de Swansea vs. Mz. D A Gayle, referente al control audiovisual por parte del empleador".

LEGISLACION UNIVERSAL SOBRE TRABAJO, INTIMIDAD Y BIOÉTICA

normas

Ley 1474 de 2011, Artículos 80 y 81, divulgación de campañas institucionales de prevención de la corrupción, protección y promoción de los derechos fundamentales de los colombianos. Resolución, 25-46 de 2008 en su Art 14, crea los comités de convivencia laboral.

jurisprudencia

Sentencia T-629/10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de medio cabeza de familia y en estado de embarazo.
Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todos sus modalidades.
Sentencia T-444 de 1992, sobre el derecho genérico a la intimidad.
Sentencia T-768 de 2002. "En relación a la intimidad en el trabajo, la Corte Constitucional señala que la información relacionada con el ámbito de trabajo tiene repercusión social, y en esa medida no tenía una protección elevada como la del domicilio personal".
Sentencia T-427 de 2013, se determinan cuatro tipos de información: la pública, la semiprivada, la privada y la reservada.
Sentencia de la Corte Constitucional T-768 de 2006, analiza los medios de control a través de videos por parte de una entidad financiera.
Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional de Colombia, Magistrado Ponente: Estanilo Chiriqués Muñoz.
Sentencia T - 444 de 1992 de la Corte Constitucional de Colombia. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

constitución política

Artículo 1º de la Carta, titulado "De los principios fundamentales", se señala que uno de los fundamentos del estado social de derecho es el trabajo.
Artículo 13, establece propiamente la noción de vida privada y sus implicaciones.
Artículo 21, regula el derecho a la honra.
Artículo 33, prohibición de obligar a una persona a declarar contra sí o contra sus seres queridos.
Artículo 74, acceso de los particulares a los documentos públicos y el secreto profesional.
Artículo 28, regula lo relacionado sobre inviolabilidad del domicilio.
Artículo 25, el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Artículo 33. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.

COLOMBIA

declaración universal de Bioética y Derechos humanos 2005

Significó un punto de corte entre la Bioética clásica, desprovista de una visión social y política, con la nueva Bioética, que ubica al hombre en un escenario global junto a sus semejantes y a los demás integrantes de la biosfera. Se integra a la declaración universal de derechos humanos de 1948

- * El derecho al respeto de la autonomía personal
- * El derecho al respeto de la integridad personal

Menciona problemática de los derechos relacionados con los condicionamientos sociales y económicos de la vida

consejo nacional de Bioética

Ley 1374 de 2010; sus objetivos son la búsqueda de la erradicación de la pobreza, valoración de la dignidad humana. Busca: La promoción del bien general, asesorar, reflexiones éticas de ciencia y tecnología, promoción de la educación en bioética.



8 . EPÍLOGO.

8.1 El sueño de escribir un libro:

Después de cinco años de lucha por cristalizar sus proyectos, Gabriel Ignacio Gómez convierte en realidad unos de sus sueños más anhelados: escribir un libro que recopile las experiencias de su labor. "Los inspectores de trabajo somos catalogados como autoridades de paz y gracias a nuestra dinámica profesional nos encontramos con diversas experiencias que nos enriquecen.

Todas esas vivencias me han permitido sistematizar el concepto de trabajo y crear, de igual modo, una categoría filosófica conocida como bioética del trabajo", dice Gómez. Para él, la bioética habla de un todo unificado que busca darle sentido y significado al trabajo.

Pero, aunque el concepto tiene 30 años, aun no tenía ningún tipo de categoría como la que creo Gabriel a raíz de temáticas sobre el cambio tecnológico, la dignidad humana, la miseria y la problematización del conocimiento que plasma dentro de las páginas de su libro. "En él se están proponiendo nuevos paradigmas.

Es una mirada optimista que ve el trabajo como totalidad y le da un profundo sentido espiritual a lo que entendemos por vida", expresa el inspector. Para el escritor esta obra es producto de un apoyo que no recibió por falta de presupuesto. "El tiempo que me fue negado para capacitarme en Europa me sirvió para culminar este libro", dice con orgullo este Quindiano que lleva a Palmira aferrada a su corazón.

Con la elocuencia de sus palabras y la seguridad de su trabajo, el también abogado explica que con el libro trata de establecer relaciones donde todos seamos iguales, donde nadie sea más que otro, sino que cada uno cumpla una función y esa función se inserte productivamente en un sistema vital. Quizá por ello, dentro de esa nueva mirada, se cuestiona sobre el futuro que le espera a un mundo que permite que los niños trabajen. "Hay seis millones de pequeños en Colombia con necesidades básicas insatisfechas y hay 2.318.500 niños trabajadores en el país.

Aquellos que, a 30 años, por no haber tenido una seguridad social, no sólo van a envejecer más rápido, sino que van a cultivar un dolor muy grande en su interior", comenta Gómez. Sin embargo, mucha gente interesada en liderar propuestas positivas se ha unido a su causa. "Con la Universidad del Valle y el programa radial del ejercito -Su amigo el inspector- he podido transmitir el mensaje sobre lo que escribí", expresó Gabriel Ignacio.

Para este trabajador incansable nada puede ser aplazable. Hay que aprovechar el aquí y el

ahora. "No necesitamos esperar que lleguen recursos de Bogotá para hacer realidad una bioética del trabajo, sino que lo estamos haciendo ya", enfatiza Gabriel.

Pero como en todo, los obstáculos aparecen sin esperarlos. "A lo largo de este camino ha habido dificultades, una de ellas es que la gente no habla el mismo lenguaje espiritual sobre el concepto del trabajo. Si es desde lo jurídico predicán el litigio prevaleciendo la lucha de los contrarios, dejando de lado el pacifismo, como proyecto ético contemporáneo. Si es desde lo filosófico hay una polarización y si es desde lo cultural el trabajo lo perciben como castigo, pero pese a ello, el proyecto sigue adelante", recalca este hombre de 38 años.

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder."⁶⁷

8.2 Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:

"Por esta misma época hace 50 años, un grupo de entusiastas y dedicados estudiantes de la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Bogotá inconformes con los procesos educativos y en desacuerdo con las políticas de formación académica del sistema universitario convencional colombiano, y en un acto de incontenible rebeldía, decidieron y proclamaron un movimiento de renovación estudiantil, para crear una Institución que diera respuesta a la juventud de un país con necesidad de grandes cambios en sus estructuras.

Impulsados dichos estudiantes por el entusiasmo juvenil y el inconformismo universitario de los años 60s, con una visión acertada y futurista, de absoluta confianza en su propio valer, y apoyados por una fe inquebrantable sobre el éxito que habría de traerles el devenir de los años, se propusieron entonces fundar una Universidad. A finales de agosto de 1962 se agrupó el estudiantado, coordinados por un comité organizador, conformaron equipos de trabajo y se instalaron en forma temporal en el teatro del Parque Nacional.

Fue así como distinguidas personalidades vieron con interés el desbordante ánimo que se

⁶⁷ Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

podía apreciar en este grupo de estudiantes y con decisión, entraron a brindarles apoyo a la iniciativa. Un grupo de Senadores de la República, entre los cuales cabe destacar a los doctores Alfonso Palacio Rudas y Raúl Vásquez Vélez, decidieron participar en la magnífica idea y facilitaron a los estudiantes y padres de familia el Salón Elíptico del Capitolio Nacional, para que allí reunidos discutieran y aprobaran los Estatutos el 14 de septiembre de 1962 y le dieran origen a la Universidad, la cual se denominó Corporación Universidad Piloto de Colombia.

Los estudiantes nombraron como su Presidente al doctor Alfonso Palacio Rudas, el doctor Ricardo Hinestroza Daza fundador de la Universidad Externado de Colombia, como miembro y director de la Asociación Colombiana de Universidades y del Fondo Universitario Nacional, posteriormente convertidos en el ICFES, tomó decidida participación en el otorgamiento de la autorización de carácter legal, de la Licencia de funcionamiento para la nueva universidad, la cual comenzó a funcionar en una antigua casona de la Avenida Chile con carrera once, frente a la iglesia de la Porciúncula.

Los estudiantes invitaron a distinguidos profesionales para encargarlos de las respectivas cátedras y con el correr de los años, terminaron su preparación académica y profesional y obtuvieron su respectivo título en la Universidad que habían fundado, el 27 de mayo de 1970, en la Academia Colombiana de la Lengua, se graduó la primera promoción de la Universidad Piloto de Colombia.

Ese hecho es un caso excepcional en la historia universitaria de Colombia, pero de ninguna manera extraño a los procedimientos empleados por el hombre en su afán de construir, obtener y perfeccionar sus conocimientos. Al respecto cabe recordar algunos comentarios expuestos por el ilustre pensador y hombre de letras Padre Alfonso Barrera Cabal, en su ensayo titulado “Conceptos Universitarios en su desarrollo histórico” cuando dice “Sociológicamente, Universitas magistrorum et scholarium, aplicado a la condensación espontánea de maestros y estudiantes”.

“Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes”

En algunos casos el principio aglutinante de las condensaciones universitarias primitivas fue constituida por el grupo de maestros más que por el de estudiantes por lo cual el régimen administrativo dependió del cuerpo profesoral: *Universita magistrorum* más que *Universitas scholarium*. Diverso fue el caso de Bolonia en donde los estudiantes, los escolares, convocaban a los docentes, de manera que el gobierno y dirección recaía sobre estos, más que sobre los maestros.

En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada “*Universitas Scholarium*”, en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración”.⁶⁸

⁶⁸ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

9. ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO

Alianza estratégica.....	11
Portafolio de servicios:.....	12
E-learning.....	12
Construcción social del territorio:.....	13
Proyectos de construcción de social del territorio:	13
Componente saber hacer:	14
Gestión y transferencia de conocimiento:	14
Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:	14
Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.	15
Impacto generado.	15
Podcast y página web de la comunidad virtual del Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia.....	16
¿Qué es el programa?	20
Introducción:	22
Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:.....	23
Metodología.	27
Multiplicación de saberes:.....	27
Agenda - mesa de trabajo:.....	29
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:.....	33
Publicaciones.....	34
Descripción detallada del programa, servicio, acción o iniciativa liderada.....	35
Propósito principal:	37
Evidencias.	41
Segunda temporada de géneros en el trabajo 2023. Parte 1.....	43
Conferencia inaugural sobre la reforma laboral y enfoque de género.....	44
Mesa sectorial sindical equidad de género título: retos para la participación efectiva de la negociación sindical estatal, logros para la equidad de género.....	53
Retos para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTIQ+, especialmente personas con experiencia de vida trans.....	66
Igualdad salarial entre mujeres y hombres.	74

Bioética Laboral.	84
Dignificación del trabajo sexual en Colombia.	86
Política Pública del mundo del trabajo y el género	91
Colección de afiches	112
Mapas mentales.	132
Mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.....	134
Epílogo.....	146
Sueño de escribir un libro:	147
Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:.....	148

10 . BIBLIOGRAFÍA.

Recursos Electrónicos.

Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/consultoria-universidad-piloto-de-colombia/#contacto-consultoria>

Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/grupos-de-investigacion/>

Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/investigacion/saber-hacer-piloto/>

Time Toast. Antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Obtenido 4-10-2022: <https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-del-derecho-mexicano-del-trabajo-012bfca1-6e5b-4789-9810-eedea41dac4c>

Palabra Maestra. ¿Cuál es la diferencia entre podcast, webinar y webcast? Obtenido 4-10-2022: <https://www.compartirpalabramaestra.org/recursos/infografias/cual-es-la-diferencia-entre-podcast-webinar-y-webcast>

Criterios de interpretación de los derechos fundamentales protegidos por el estado colombiano <http://derconscol.blogspot.com.co/2010/05/criterios-de-interpretacion-de-los.html>

Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

DANE (2023). Boletín técnico. Mercado laboral de la población LGBT. Año móvil julio 2022 - junio 2023. En: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLLGBT-jul2022-jun2023.pdf>

Fundación Corona y secretaria de Planeación Distrital (2022). Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI. En: https://www.fundacioncorona.org/sites/default/files/documentos_tecnicos/Diagno%CC%81stico%20y%20recomendaciones%20para%20la%20inclusio%CC%81n%20laboral%20de%20los%20Sectores%20Sociales%20LGBTIQ.pdf

Cámara de Comercio LGBT y el Centro Nacional de Consultoría (2019). Solo 4 de cada 100 personas trans en el país tienen un contrato laboral: Cámara de Comerciantes LGBT. En: <https://forbes.co/2021/06/24/capital-humano/solo-4-de-cada-100-personas-trans-en-el-pais-tienen-un-contrato-laboral-camara-de-comerciantes-lgbt>

Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

Organización Internacional del Trabajo (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. Ginebra: OIT.

Fuentes y Consultas.

Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín- Colombia.

“El mundo del trabajo” es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá de difusión de normas laborales, para atender a la población laboral especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Ardeb. 2018. Bogotá.

Reglamenta el art. 416 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ley 411 de 1997 Se aprueba el convenio 151 Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y protección del derecho de sindicación.

El libro de los mapas mentales, 1993, Tony Buzan y Barry Buzan, Ediciones Urano S.A; Barcelona.

Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia

Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

El reto consiste en construir una bioética laboral que incorpora a la búsqueda del bienestar y la felicidad humana, el problema Bioético de la sobrevivencia, resaltando la complejidad de una de las actividades principales del hombre: el trabajo; es así como se visibiliza el principio de la responsabilidad, superando la tendencia a ideologizar y aislar los valores, integrando desde la Macrobioética sistemática y globalmente, el derecho laboral con la ecología social.

Visítanos en:



EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

