



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 4 6 0 7 DE 2022

(1 8 NOV 2022)

Por medio del cual se conforma una comisión denominada Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género

LA MINISTRA DEL TRABAJO

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas en la Ley 1257 de 2008, el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, los numerales 11 y 15 del artículo 6 del Decreto No. 4108 de 2011, los artículos 1 y 4 del Decreto No. 4463 de 2011,

CONSIDERANDO

Que el Estado, en virtud del mandato Constitucional, debe proteger el trabajo en todas sus modalidades, así como, proteger y promover la defensa de todos los derechos que se derivan de su ejercicio.

Que el Convenio 81 OIT sobre la inspección del trabajo (1947), ratificado por nuestro país mediante la Ley 26 de 1976 dispone en el numeral 1 del artículo 3 que el sistema de inspección estará encargado de: "a. *velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines (...), y b. facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales*".

Que el Convenio 129 OIT sobre la inspección del trabajo (agricultura) (1969), ratificado por la República de Colombia mediante Ley 47 de 1975, reitera en el numeral 1 del artículo 6 lo dispuesto en el Convenio 81 OIT.

Que el Convenio 111 OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958), ratificado por Colombia, es un instrumento fundamental en esta materia tendiente a eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Que el Convenio 100, sobre igualdad y remuneración ratificado por Colombia, establece que todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer- CEDAW, en su artículo 11, determina que los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

Que en el artículo 12 de 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*",

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se conforma una comisión denominada Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género"

establece como medidas en el ámbito laboral, que el Ministerio de Protección Social (escindido mediante Ley 1444 de 2011) además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

"1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. 2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. 3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.

Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para: 1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres. 2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar. 3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo."

Que los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, radican la competencia de la vigilancia, control y cumplimiento de las disposiciones laborales y sociales en las autoridades administrativas del trabajo.

Qué el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012 "Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional", faculta al Ministerio del Trabajo en la creación de una Comisión Permanente y Especial de las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo que tendrá a su cargo la prevención y promoción en materia de riesgos laborales y la vigilancia del estricto cumplimiento de las normas relativas a la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales y así mismo, velará por el cumplimiento y observancia de las normas en materia de salud ocupacional y seguridad industrial.

Que la Ley 1610 de 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral", establece en el artículo 3 que son funciones principales de la inspección del trabajo: (i) preventiva; (ii) coactiva o de policía administrativa; (iii) conciliadora; (iv) de mejoramiento de la normatividad laboral, y; v) de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.

Que el Decreto No. 4108 de 2011 "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo.", en su artículo 6, le asigna al Despacho del Ministro del Trabajo, la función de promover la protección del derecho al trabajo, los derechos humanos laborales, los principios mínimos fundamentales del trabajo y dirigir el ejercicio de inspección y vigilancia, sobre las entidades, empresas, trabajadores, grupos y demás instancias que participen en la generación, promoción o ejercicio del trabajo y el empleo de acuerdo con lo señalado por la ley, y en los numerales 1 y 4 del artículo 27, establece en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, la función de orientar los procesos para desarrollar las políticas de prevención, inspección, vigilancia y control de trabajo, con el fin de dar cumplimiento a las normas legales, reglamentarias y convencionales sobre trabajo y coordinar el cumplimiento de las funciones a cargo de las direcciones territoriales, e inspecciones de trabajo con métodos y procedimientos unificados.

Que el Decreto No. 4463 de 2011 "Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008," en el artículo 1°. le fija al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, así como en el artículo 4°, el de generar acciones de inspección, vigilancia y control en cuanto a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras.

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se conforma una comisión denominada Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género"

Que la Resolución 345 del 11 de febrero de 2020 "Por la cual se adopta la Política Pública de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (PIVC) del Trabajo: Comprometidos con el Trabajo Decente 2020 – 2030", establece como ejes orientadores de las decisiones y acciones los siguientes principios, entre otros:

1. **Prevalencia de los Derechos Fundamentales:** En las relaciones laborales prevalecerá la aplicación y el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, sobre cualquier otra norma o formalidad. La Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo continuará ajustando sus decisiones a los principios, valores, normas y derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, así como en los instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad.
(...)
4. **Principio Protector:** Las autoridades deben propender por la protección de la parte más débil de las relaciones laborales, en aras de generar condiciones de equidad y propiciar actuaciones justas. El deber de protección al trabajo por parte del Estado supone que la institucionalidad genere y desarrolle mecanismos que permitan una capacidad de respuesta ágil y oportuna en el amparo y garantía de ejercicio tanto de libertades, como de derechos, en el relacionamiento individual y colectivo del trabajo.
(...)
8. **Prevención:** La acción del Estado Colombiano estará orientada a fortalecer los mecanismos que aseguren condiciones justas y dignas en las relaciones del trabajo, para ello centrará su acción en un enfoque preventivo que permita enfrentar los riesgos de vulneración de los derechos de los trabajadores.

Que, en el ejercicio de estas competencias, le corresponde a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, ejercer la función de Inspección, Vigilancia y Control, como mecanismo de protección, para lo cual debe fortalecer los procesos de la Inspección del Trabajo y a las, les (los) Inspectoras (es) del Trabajo y Seguridad Social, en los instrumentos de prevención y protección de los derechos laborales de las mujeres, población LGBTI, personas con orientación sexual diversa e identidades de géneros diversas y población de especial protección.

Que el Ministerio del Trabajo ha realizado avances en el abordaje de protección de los derechos de estas poblaciones, pero las violencias de género, constituyen formas de riesgos laborales en los entornos de trabajo y contribuyen a las desigualdades de género en el ámbito laboral, por lo que desde la inspección, se deben identificar las conductas y prevenirlas, promoviendo el ejercicio pleno de los derechos y sancionar las infracciones que atenten contra las normas nacionales e internacionales.

Que en el Nivel Central, Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, Inspecciones de Trabajo del Ministerio del Trabajo, se cuenta con las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo y Seguridad Social, que realiza en algunos casos la inspección sin profundizar en las vulneración de derechos laborales desde una mirada diferencial y de género, situación que ha llevado a disminuir la atención y los recursos dirigidos a los riesgos laborales para las mujeres, personas LGBTI, personas con orientación sexual diversa e identidades de géneros diversas y población de especial protección, por lo que es urgente tomar medidas de incorporación de elementos técnicos de abordaje de la inspección laboral transversalizadas con enfoque diferencial, derechos de las mujeres y de género con mirada territorial e interseccional; que requieren conocimientos, destrezas, habilidades e instrumentos específicos necesarios para ejecutar su labor de inspección, para así fortalecer las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control.

Que, de acuerdo con lo anterior, se pretende mejorar la atención de la población trabajadora mujer, LGBTI, personas con orientación sexual diversa, identidades de géneros diversas y población de

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se conforma una comisión denominada Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género"

especial protección por lo que es fundamental contar con un grupo especializado de las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo y Seguridad Social, con conocimientos específicos en enfoque de género, y así conformar el Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género.

Que, en mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. - Conformación. Conformar la Comisión denominada el Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género, integrada por las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo y Seguridad Social, pertenecientes a las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, la Unidad de Investigaciones Especiales, y del Nivel Central del Ministerio del Trabajo, con conocimientos específicos para abordar inspecciones y actuaciones con enfoque diferencial derechos de las mujeres y de género con mirada territorial e interseccional, tendientes a prevenir y sancionar las conductas generadoras de violencia de género conforme a ley, disminuir la brechas de género en el ámbito laboral y garantizar los derechos laborales de las, les trabajadoras (es).

ARTÍCULO SEGUNDO. - Alcance. El Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género tendrá carácter Nacional, con cobertura en todo el Territorio Nacional, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, y actuarán bajo las instrucciones de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

Las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo y Seguridad Social, que conformen el Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género, adelantarán las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control, de acuerdo con las competencias establecidas el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, así mismo, en ejercicio de la función preventiva, realizarán visitas preventivas y reactivas tendientes a verificar el cumplimiento de las disposiciones legales de protección reforzada hacia la mujer, e identificar situaciones de discriminación en la población LGBTI, personas con orientación sexual diversa, identidades de géneros diversas y poblaciones de especial protección vulnerables en áreas como: ingreso y selección, promoción y desarrollo, capacitación, remuneración y salarios, prevención y atención de violencias de género y contra las mujeres en el ámbito laboral, conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad, ambiente laboral salud y seguridad en el trabajo, comunicación no sexista y lenguaje incluyente.

De encontrar mérito, el Grupo Elite de Inspección Laboral para la Equidad de Género, podrá iniciar o enviar toda la información pertinente al Grupo Interno de Trabajo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (PIVC), o Riesgos Laborales, según sea la infracción, o quien haga sus veces en las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, Inspecciones de Trabajo, según el área de jurisdicción o Unidad de Investigaciones Especiales, con el fin de valorar la pertinencia de iniciar, adelantar y finalizar los procedimientos administrativos sancionatorios pertinentes para verificar posibles conductas de vulneración de los derechos laborales en razón del sexo, la identidad de género y/u orientación sexual en el entorno laboral.

Las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo y Seguridad Social que hagan parte de este Grupo Élite, tendrán alcance a nivel nacional y actuarán bajo las instrucciones de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

PARÁGRAFO. Las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo, de este Grupo Élite, estará conformada por una lista, cuya designación, se hará desde la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se conforma una comisión denominada Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género"

ARTÍCULO TERCERO. - Funciones. Las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo y Seguridad Social que conformen el Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género, tendrán las siguientes funciones:

- a. Realizar de oficio o a solicitud de parte inspecciones y re inspecciones a los centros de trabajo de manera aleatoria (Mapeo de georreferenciación), focalizadas en sectores y actividades económicas con mayor presencia de mujeres (feminizados) o con alta vulnerabilidad de derechos por razones de género, para verificar las prácticas de los empleadores en materia de acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, salario mínimo, igualdad salarial y de los derechos laborales de las trabajadoras, y poblaciones LGBTI, personas con orientación sexual diversa, identidades de géneros diversas y población de especial protección.
- b. Efectuar jornadas de Inspección a empleadores, para verificar el cumplimiento y respeto de las normas de no violencia contra las mujeres – población LGBTI, así detectar posibles casos de vulneración de los derechos laborales y trato diferenciado, hacia estos grupos sociales, en razón al sexo, identidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral.
- c. Brindar orientación laboral a empleadores y trabajadoras (es) en materia de enfoque de género con el fin de promover los derechos labores, formalización y prevenir la violencia laboral y económica contra las mujeres, la población LGBTI, personas con orientación sexual diversa, identidades de géneros diversas y población de especial protección.
- d. Activar la ruta de atención cuando se detecte algún tipo de vulneración durante el transcurso de la visita a las, les (los) trabajadoras (es) que pueden ser víctimas de trata con fines de trabajo forzado o explotación sexual, realizando la denuncia de modo que se busque la seguridad de la persona, su asistencia y ayudas.
- e. Implementar durante la ejecución de la actividad las medidas urgentes, que, dentro del marco de competencia de los actores involucrados, sean necesarios como: clausuras, retiro inmediato de un menor de edad, y su derivación a la institución competente, entre otras.
- f. Realizar informes con enfoque diferencial, derechos de las mujeres y de género con mirada territorial e interseccional que den cuenta de las brechas, discriminaciones y violencias que en el ámbito laboral formal e informal.
- g. Realizar inspección laboral con enfoque de género en ámbitos formales e informales que se identifique vulneración de derecho laborales por razón del sexo, identidad de género u orientación sexual.
- h. Las demás que les asignan el ordenamiento jurídico vigente a las, les (los) Inspectoras(es) de Trabajo y Seguridad Social y que se sean necesarias para el logro del objetivo de este Grupo Élite.

ARTÍCULO CUARTO. - Competencia. De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, Decreto No. 4463 de 2011, y aquellas que las modifiquen o complementen, las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

En virtud de lo anterior, El Director (a) de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, o el respectivo Director (a) Territorial comisionará a las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo y Seguridad Social para adelantar las funciones señaladas en el presente acto administrativo.

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se conforma una comisión denominada Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género"

ARTÍCULO QUINTO. - Lineamientos. Las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo y Seguridad Social, que integran el Grupo Élite para la Equidad de Género, deberán desplegar la debida diligencia y especial cuidado para salvaguardar los derechos, privacidad y garantías de las, les (los) trabajadoras (es), conforme al Principio Protector establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, bajo los siguientes lineamientos:

- a. Aplicar el Protocolo de inspección Laboral con enfoque de género en el entorno laboral.
- b. La inspección se realizará de oficio o a solicitud de parte. En la planeación de la Inspección de oficio, se podrán tener en cuenta los diagnósticos y las recomendaciones del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, Procuraduría General de la Nación, Migración Colombia, Secretarías e Instituciones del orden nacional, departamental y/o municipal, ONGs, organizaciones sindicales} y empresariales etc.
- c. Deberán realizar el análisis de la experiencia adquirida, así como aplicar indicadores contruidos para este fin, con el objeto de medir la efectividad de las acciones desarrolladas en la labor inspectora con enfoque de género y proponer mejoras, para esta actividad en pro de la prevención y protección contra la violencia de género y disminuir las brechas de género en el entorno laboral.

ARTÍCULO SEXTO. - Vigencia. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

18 NOV 2022


GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS

Ministra del Trabajo

Proyectó: Luz P. / Johana M.
Revisó: Amparo A. / C. Riaño / Lina A. / J. Aldana
Aprobó: C. Dussan. / Piedad C.