

Imprime esta norma



¡Tú opinión es importante  
para nosotros!

[Responder Encuesta](#)

DIARIO OFICIAL. AÑO CXLVII. N. 48264. 25, NOVIEMBRE, 2011. PÁG. 10.

## DECRETO 4463 DE 2011

(noviembre 25)

por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.

ESTADO DE VIGENCIA: [\[Mostrar\]](#)

**Subtipo:** DECRETO REGLAMENTARIO

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el numeral 11 del artículo del 189 de la Constitución Nacional y el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, y

### CONSIDERANDO:

Que en la normativa internacional ratificada por Colombia y en el Ordenamiento Jurídico vigente en el país, la temática sobre la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer ha estado presente y la violencia en el trabajo es una de ellas, la cual tiene impactos diferenciados según se ejerza contra sectores en situación de vulnerabilidad como mujeres cabeza de familia, en condición de desplazamiento o víctimas de otro tipo de violencia política, sexual o intrafamiliar.

Que fue así como en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, se establecieron medidas de sensibilización y prevención en el ámbito laboral, orientadas a señalarle funciones al entonces Ministerio de la Protección Social, relacionadas con (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.

Que de conformidad con el artículo 179 de la Ley 1450 de 2011, corresponde al Gobierno Nacional adoptar una política pública nacional para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, acogiendo para el efecto, las recomendaciones de los organismos internacionales de protección de los derechos humanos y las obligaciones contenidas en la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas Discriminación contra la Mujer y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Que en aras de propender por la efectiva y eficaz aplicación de las mencionadas normas, se hace necesario definir acciones de Gobierno para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, en coordinación con las entidades o instancias que tienen competencias complementarias con el propósito de garantizar la real protección de los derechos de este grupo poblacional.

### DECRETA:

**Artículo 1°.** *Objeto.* El presente decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

**Artículo 2°.** *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones del presente decreto se aplican a todos empleadores y/o contratantes del sector público o privado, a las Administradoras de Riesgos Profesionales y a la totalidad de las trabajadoras sin distinción de la forma de vinculación laboral y/o forma de trabajo.

**Artículo 3°.** *Acciones.* Las acciones para dar cumplimiento al objeto del presente decreto son:

**1. Diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.** El Ministerio del Trabajo diseñará, en un plazo no mayor de seis (6) meses contados a partir de la expedición del presente decreto, el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, que tendrá los siguientes objetivos:

a) Difundir y sensibilizar a empleadores, trabajadores, personal de las áreas del talento humano de las entidades públicas y empresas del sector privado del nivel nacional y territorial en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer en materia laboral;

b) Divulgar el beneficio de la deducción de un 200% del impuesto sobre la renta establecida en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 a los empleadores que ocupen trabajadoras víctimas de la violencia acreditadas de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la misma ley;

c) Adoptar medidas para que los empleadores beneficiados de la medida prevista en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, garanticen la confidencialidad de la identidad de las mujeres víctimas de violencia vinculadas a sus empresas;

d) Adoptar directrices dirigidas a los empleadores que quieran ser beneficiarios de la deducción prevista en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, con el fin de evitar defraudaciones, impedir la revictimización de las mujeres y la utilización de la problemática de violencia y discriminación en su contra;

e) Formar y capacitar a empleadores, personal de las áreas de Talento Humano, sindicatos, gremios y trabajadores, así como a funcionarios del Ministerio del Trabajo a nivel nacional y territorial para que el enfoque diferencial y de género, sea incluido en las políticas empresariales, el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres y el desarrollo de la responsabilidad social empresarial;

f) Desarrollar ejes de investigación que incluyan diagnóstico, líneas de base e indicadores que permitan visibilizar la situación de violencia y discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en Colombia, con el apoyo técnico del Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer;

g) Publicar en la página WEB del Ministerio del Trabajo los informes semestrales de seguimiento al Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, generados por la Dirección General de Protección Laboral o quien haga sus veces;

h) Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;

i) Incluir el tema de las condiciones laborales específicas de la mujer en las Agendas de los Comités Paritarios de Salud ocupacional;

j) Dar a conocer los beneficios que traen a las empresas, el cumplimiento de la normatividad existente de protección a las mujeres en materia laboral;

k) Adoptar una estrategia para vigilar y controlar que las políticas laborales de empleadores de las empresas del sector público y privado garanticen la igualdad salarial entre mujeres y hombres de conformidad con el principio de salario igual por igual trabajo en el desempeño de empleo, labor o cargo con funciones similares. La estrategia deberá incluir mecanismos de sanción para los casos en que sea desconocida la igualdad salarial entre mujeres y hombres;

l) Incluir dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral;

m) Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra.

Esta información deberá ser suministrada por las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP- con base en el procedimiento que estas establezcan para el trámite de este tipo de quejas en los términos del numeral 2 del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008;

n) Utilizar el sistema que trata el numeral anterior para la definición e implementación de políticas laborales para prevenir y erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer trabajadora;

o) Asesorar a las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP- en el diseño de un protocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral que incluya la asesoría jurídica, psicológica, la estimación del daño y el procedimiento para la remisión tanto a las Inspecciones del Trabajo como a la Fiscalía General de la Nación, anexando los soportes pertinentes que puedan ser considerados como acervo probatorio.

El Ministerio del Trabajo velará por la implementación y cumplimiento de lo establecido en dicho protocolo;

p) Trazar e implementar una política nacional con el objeto de incentivar a los empleadores de las entidades públicas y empresas privadas para la contratación de mujeres en cargos de dirección y coordinación;

q) Garantizar la participación de las mujeres trabajadoras, empleadoras y de gobierno, en al menos un 30% de la conformación de los espacios tripartitos de deliberación y concertación de las políticas laborales;

r) Determinar las fases para la puesta en marcha y seguimiento de cada una de las actividades del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

**Parágrafo.** La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer como dependencia del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en el marco de las funciones previstas en el artículo 20 del Decreto 3445 de 2010 asistirá al Ministerio del Trabajo en el diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

**2. Sensibilización y Capacitación.** Los programas, procesos, proyectos, actividades, acciones de sensibilización, formación, capacitación, fortalecimiento de los diferentes actores, acorde con el objeto de este decreto, se desarrollarán en coordinación y de manera articulada entre el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, y otras entidades con competencias que cuenten con la infraestructura y el desarrollo pedagógico requeridos para tal fin.

La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer apoyará los procesos de sensibilización y capacitación de acuerdo con sus competencias.

**3. Implementación del Sello de Compromiso Social con las Mujeres.** El Ministerio del Trabajo diseñará y pondrá en marcha un Sello de Compromiso Social con la Mujer, con el fin de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y a la equidad de género.

Este Sello de reconocimiento o exaltación, dará al empleador reputación administrativa, con incidencia en aspectos comerciales que le significará ventajas competitivas en los mercados nacionales e internacionales por buenas prácticas laborales.

**Parágrafo.** Tanto las condiciones para acceder al Sello, como los documentos de acreditación, las vigencias, su ampliación, las condiciones para su mantenimiento, y/o pérdida, harán parte del "Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres".

**4. Cultura de Igualdad de Condiciones.** El Ministerio del Trabajo adelantará a través de las Direcciones Territoriales y en coordinación con las Gobernaciones y Alcaldías, acciones tendientes a crear una cultura de igualdad en las condiciones de trabajo, de vinculación y de remuneración salarial, con enfoque diferencial y de género para la mujer.

**5. Seguimiento a Indicadores.** El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, el Departamento Nacional de Planeación -DNP- y otras entidades o fuentes de información que tengan que ver con el tema, harán seguimiento a indicadores pertinentes en materia laboral, trabajarán en el desarrollo de investigaciones y estudios sobre las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en país.

**6. Participación Tripartita.** El Ministerio del Trabajo promoverá la participación y representación de las trabajadoras en los espacios de diálogo social que existan o se creen, de forma tripartita (Empleadores, Trabajadores y Gobierno) en la búsqueda de condiciones

de trabajo dignas para la mujer, en el marco de lo contemplado en la Ley 278 de 1996.

**7. Acceso a Programas Específicos de Formación.** El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en el marco de sus competencias, promoverá y facilitará el acceso con enfoque diferencial y de género para las mujeres, a programas de formación específicamente dirigidos a ellas, para desarrollar o mejorar sus capacidades.

**8. Asesoría de las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP- a sus empresas afiliadas.** Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

**9. Coordinación interinstitucional.** El Ministerio del Trabajo en desarrollo de las competencias atribuidas por la Ley 1257 de 2008, deberá adelantar acciones de coordinación con las entidades o instancias que tengan competencias complementarias con el propósito de garantizar la prestación integral de los servicios para la efectiva protección de los derechos de las mujeres.

**Artículo 4°.** *Inspección, Vigilancia y Control.* El Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias, generará acciones de inspección, vigilancia y control en cuanto a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras.

**Artículo 5°.** *Seguimiento.* El Comité de Seguimiento y Cumplimiento creado en la Ley 1257 de 2008, también hará seguimiento y monitoreo al cumplimiento de lo previsto en este decreto, así como, a la formulación, definición, acompañamiento y evaluación del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

**Artículo 6°.** *Vigencia.* El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 25 de noviembre de 2011.

**JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN**

El Ministro del Trabajo,

**Rafael Pardo Rueda.**