



Entidad originadora:	Ministerio del Trabajo
Fecha (dd/mm/aa):	20/04/2026
Proyecto de Decreto/Resolución:	<p>Por el cual se reglamentan de la Ley 2466 de 2025, artículos 4, 15 en sus numerales 15 y 16, 17, 18 en los aspectos sobre violencia, acoso y discriminación, La ley 1010 de 2006 acoso laboral respecto a los aspectos de inspección del trabajo sobre temas de acoso laboral, la Ley 2365 de 2004 sobre protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral, la ley 1257 de 2008 sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia contra las mujeres, la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Belem do Pará Ley 248/95, y la ley 2528 de 2025 Convenio sobre violencia y acoso.</p> <p>Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015</p>

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

1.1 Diversidad de normas sobre violencia, acoso y discriminación, y la necesidad de armonizar su aplicación:

La ley 2466 de 2025 en su artículo 4 reconoce la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación y violencia en el lugar del trabajo, Que el Convenio 190 de la OIT ratificado por Colombia por la ley 2528 de 2025 protege a toda persona en el mundo de trabajo, para tener ambientes libres de violencia como de acoso, y que ambas situaciones amenazan la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, generando efectos no deseados para empresas como para trabajadores, afectando la productividad.

la ley 1010 de 2006 modificada por la ley 2365 de 2024 regula temas de acoso laboral en diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo, protegiendo el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de trabajadores, trabajadores empleadores y empleadoras que comparten un mismo ambiente laboral.

La ley 2365 de 2024 protege una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a víctimas de acoso sexual en el ambiente laboral. Y la Ley 1257 de 2008 en su artículo 17 f permite tomar medidas por parte de las autoridades competentes para generar protección especial de víctimas incluyendo el lugar de trabajo.

La Reforma Laboral, Ley 2466 de 2025 en su artículo 18 amplía la protección al afirmar “[...] Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.”

Desde el Sistema Interamericano de Derechos Humanos a través de la Convención de Belem do Para, Ley 248/95, comprende violencia contra la mujer de manera física, sexual, psicológica que tenga lugar en la comunidad o en el lugar de trabajo, y conlleva el deber del Estado de tomar medidas apropiadas para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que toleren la violencia contra la mujer. Que dentro de los derechos de toda mujer a una vida libre de violencia se incluye en su artículo 6° a) el ser libre de toda forma de discriminación, b) el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad. Y que es deber de los Estados, artículo 7 f) establecer procedimientos legales y eficaces para la mujer que ha sido sometida a violencia, entre otros acceso efectivo a procedimientos de protección, g) mecanismos administrativos para acceso a resarcimiento, reparación, compensación h) investigación, recopilación de estadísticas.

1.2 Desarrollo jurisprudencial nacional e internacional sobre enfoque de género en el ámbito laboral.



la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Opinión Consultiva 27/21 afirmó:

“184. [...] Tribunal considera que los Estados deben adoptar medidas que permitan combatir la violencia por motivos de género en el espacio laboral y sindical, las cuales deberán estar dirigidas a:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso, y adoptar políticas dirigidas a prevenirlo;
- b) fomentar la existencia de mecanismos de control internos, tanto en el ámbito público como privado, que permitan combatir la violencia y el acoso laboral y sexual;
- c) velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; y
- d) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible;
- e) garantizar la existencia de mecanismos de inspección e investigación efectivos contra la violencia y el acoso. Los Estados deben adoptar estas medidas para la prevención y combate a la violencia y acoso sexual en el ámbito público, y deberán exigir a los empleadores privados adoptar medidas que sean razonables y factibles para los mismos efectos.”

“116. Asimismo, la Corte constata que algunos Estados miembros de la OEA han establecido una jurisdicción especializada, encargada de resolver los conflictos relacionados con los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, de naturaleza individual y colectiva. Sobre este particular, la Corte destaca que el acceso a la justicia en materia laboral requiere de un sistema de administración de justicia que reúna las siguientes características:

[...]

3) la aplicación de la perspectiva de género en la resolución de conflictos laborales;

[...]

5) la distribución de las cargas probatorias, el análisis probatorio y la motivación de las providencias judiciales conforme a principios que compensen las desigualdades propias del mundo del trabajo, tales como el principio in dubio pro operario y el principio de favorabilidad;”

Que la jurisprudencia de la Corte Interamericana, Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia han reconocido como deberes concretos para la administración de justicia sobre violencias de género, incluyendo en el ámbito laboral, reglas como las siguientes:

En T-141/24 97. “Dicho enfoque [de género] implica analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, pues permite reconocer la necesidad de adoptar un enfoque diferencial que procure por una igualdad sustantiva. La Corte Constitucional considera que el enfoque de género en las decisiones judiciales es un deber que se deriva del mandato de igualdad de la Constitución y del fin constitucional del Estado de garantizar los derechos fundamentales. Del mismo modo, este mandato superior se encuentra consagrado en los siguientes instrumentos internacionales: (i) la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953); (ii) la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer -CEDAW- (1981), y (iii) la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer -Convención de Belém do Pará- (1984)”

En sentencia T-140/21: “3.6.8. En ese sentido, vale subrayar la importancia que reviste que las mujeres que denuncian violencia y/o discriminación por motivos de género cuenten con la atención indispensable que permita equilibrar la asimetría de poder que suelen producir los estereotipos de género presentes tanto en la cultura institucional, como en la sociedad y les permita contar con un acompañamiento oportuno, idóneo y eficaz que preserve su dignidad e intimidad y las mantenga al margen de prácticas humillantes a través de las cuales se cuestiona su credibilidad”

En T-140/21 se afirmó 3.7.1. A partir de lo expuesto se derivan, al menos, los siguientes deberes en cumplimiento de la obligación de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género: i) El deber de debida diligencia y corresponsabilidad ii) El deber de no tolerancia o neutralidad iii) El deber de no repetición

En T-141/24 la protección a víctimas de segundo orden, párrafo 108. [...] la presunción de inconstitucionalidad del despido a favor del trabajador separado de su cargo, párrafo 109. Que incluye un método para determinar si un despido materializa un acto discriminatorio o comporta la vulneración de derechos fundamentales, al fundarse en una sanción o retaliación.



Que en SU-236 de 2023 la Corte presentó el “exigir al empleador que exponga las razones que motivaron tal determinación no supone desnaturalizar las figuras del despido con o sin justa causa, porque resulta necesario analizar si el retiro del trabajador se fundó en el ejercicio de derechos fundamentales del empleador o si, por el contrario, existen motivos que desvirtúan la presunción de inconstitucionalidad del despido, derivada de la asimetría de la relación laboral” ver también t141/24 T-909 de 2011 y T-031 de 2021 y SU-440/21 donde existe una regla de presunción de discriminación que debe ser desvirtuada por quien ejecuta el presunto acto discriminatorio.

Teniendo presente que conforme al Convenio 190 de la OIT la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados, que la legislación colombiana ha ratificado el Convenio, y ha generado varias normas que contienen definiciones de violencias y acosos aplicables al mundo laboral, y que ninguna de las normas puede ser interpretadas en perjuicio o limitantes de derechos de víctimas de acoso o violencia.

Acogiendo el principio de convencionalidad y de complementariedad del sistema interamericano de derechos humanos.

Respetando el artículo 10 de la ley 1437 de 2011 sobre aplicación uniforme de jurisprudencia por parte de las autoridades administrativas.

1.3 Armonización con obligaciones legales sobre temas de violencia, acoso y discriminación.

Al respecto, la legislación Colombiana y las obligaciones internacionales sobre protección en casos de violencia, acoso y discriminación contiene un amplio desarrollo legal e internacional, la ley 1010/06 sobre acoso laboral, La ley 2365/24 sobre protección al acoso sexual en el ámbito laboral, la ley 2528/25 Convenio sobre la eliminación de la violencia. y el acoso en el mundo del trabajo, la Convención de Belem do Para, Ley 248/95, Ley 2466 de 2025, la ley 1257/08 sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia contra las mujeres, los desarrollos jurisprudenciales del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional, ha generado amplias herramientas de protección como obligaciones, que requieren de un ejercicio de compilación como de armonización respecto a la interpretación, para lo cual el Decreto realiza una organización de las obligaciones, las formas de investigar como de las medidas de protección y sanciones posibles para superar los ambientes laborales de violencia, acoso o discriminación.

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

Ámbito de aplicación. Debe ser aplicado a todos los sectores, público o privado, de la economía formal como informal, en zonas urbanas o rurales, en espacios físicos o virtuales, incluyendo ámbitos de formación para el trabajo en todos sus niveles.

Sujetos obligados: empleadores privados y públicos, operadores jurídicos

Sujetos de protección. La protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación será para:

- Trabajadoras y trabajadores asalariados
- Personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual
- Personas que trabajan a cuenta propia o de manera informal
- Personas en formación, tales como pasantes, aprendices, practicantes, internos, judicantes, entre otros
- Personas trabajadoras despedidas
- Personas voluntarias
- Personas en busca de empleo y aquellas que se están postulando a un empleo
- Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

(Por favor desarrolle cada uno de los siguientes puntos)

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo



Las fuentes normativas del proyecto de articulado en sus respectivos numerales, son:

2.2.1.8.1.1 Objeto, tiene por fuente normativa: Ley 2466 de 2025, artículos 4, 15 en sus numerales 15 y 16, 16, 17, 18 en los aspectos sobre violencia, acoso y discriminación, La ley 1010 de 2006 acoso laboral respecto a los aspectos de inspección del trabajo sobre temas de acoso laboral, la Ley 2365 de 2004 sobre protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral, la ley 1257 de 2008 sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia contra las mujeres, la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Belem do Pará Ley 248/95, y la ley 2528 de 2025 Convenio sobre violencia y acoso.

2.2.1.8.1.2 Enfoques la sentencia T-141/24 en su párrafo 97, y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Opinión Consultiva 27/21

2.2.1.8.1.3 Definiciones: de acoso y violencia, Convenio 190 Art. 1, Ley 2466 de 2025 Art. 18. De violencia o acoso sexual Ley 2365 de 2024 art. 2, 17 y ley 1010 la violencia o acoso sexual sobre modalidades de violencia o acoso sexual

2.2.1.8.1.4 Ámbito de aplicación: Ley 2466 de 2025 Art. 18, 17 y Convenio 190 de la OIT

2.2.1.8.1.5 Sujetos de protección: Ley 2466 de 2025 Art. 18, 17 y Convenio 190 de la OIT

2.2.1.8.1.6 Relaciones de poder y expresión de voluntad: Corte IDH sentencia Angulo Lozada vs Bolivia, SU-236 de 2023, T-141/24, T-909 de 2011 o T-031 de 2021 entre otras. Parte del enfoque diferencial que debe valorar los operadores jurídicos es el evidenciar los límites y afectaciones de la voluntad de trabajadores respecto a los ambientes de trabajo.

2.2.1.8.1.7 Respeto y límites en el ejercicio del poder subordinante del empleador o las entidades contratantes: Ley 2466 art. 16

2.2.1.8.1.8 Derecho de no confrontación y no conciliación. Ley 1257 de 2008 art. 8 literal k y 2466 de 2025

2.2.1.8.2.1 Obligación de implementar y socializar una política y un protocolo para la prevención del acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación. Ley 2365 de 2024 art. 11

2.2.1.8.2.2 Obligación de actualizar los reglamentos y contratos de trabajo Ley 2365 de 2024 art. 11 y en virtud de las modificaciones normativas Ley 2365, Ley 2466 y le Ley 2528 de 2025.

2.2.1.8.2.3 Medidas de prevención del acoso y la discriminación. por ley 2365 artículo 16 que modificó el art. 9 de la ley 1610

2.2.1.8.2.4 Medidas de Atención integral para casos de acoso y violencia, violencias basadas en género y discriminación. Ley 2365 de 2024 art. 10, 20 y 5°, Convenio 190 art.9°

2.2.1.8.2.5 Medidas de protección para casos de acoso y violencia, violencias basadas en género y discriminación. Ley 2466 de 2025 art. 16, Convenio 190 art. 9; Ley 2365 de 2024 art. 11, Ley 1010 de 2006 art. 9, ley 1257 de 2008 art. 17 literal f, Corte IDH OP-27/21 párrafo 184

2.2.1.7.2.6 Acceso a mecanismos conocidos de protección. . Ley 2365 de 2024 art. 10, 20 y 5°

2.2.1.7.2.7 Protección frente a medidas retaliatorias T-141 de 2024, la ley 1010 art. 11

2.2.1.7.2.8 Protección frente a procedimiento de evaluación laboral. Ley 1010 de 2008 art. 16

2.2.1.7.2.9 Medidas culturales para prevenir la revictimización Ley 2365 de 2024 art. 11, sentencia T-141/24



2.2.1.7.2.10 Protección especial para personas víctimas de violencia comprobada. Ley 2466 de 2025 art. 15 núm. 16

2.2.1.8.3.1 Deberes de la inspección de trabajo, empleadores y empleadoras o las entidades al investigar. Ley 2466 art. 15.5, T-140/21

2.2.1.8.3.2 Enfoques diferenciados para superar casos de discriminación. Corte IDH OP-27 de 2021, Corte Constitucional T-141 de 2024, T-967 de 2014

2.2.1.8.3.3 Valoración de las pruebas con enfoque de género. (Corte IDH OP-27 de 2021, Corte Constitucional SU-167 de 2024, T-140 de 2021, CSJ sala penal rad. 55406 y rad. 51936

2.2.1.8.3.4 Casos en que opera la presunción de discriminación. Corte Constitucional T-141 de 2024, T-291 de 2016, T-909 de 2011, SU-236 de 2022, T031 de 2021

2.2.1.8.3.5 Protección a la intimidad y dignidad. T-140/21 párrafo 3.6.8 y ley 2365 de 2024 art. 5°, ley 1010 de 2006 art. 1

2.2.1.7.3.6 Facultades especiales de autoridades, empleadores y entidades en caso de riesgos inminentes. Convenio 190 artículo 10 literal h.

2.2.1.8.3.7 Garantías especiales para víctimas de acoso o violencia sexual en el ámbito laboral Ley 2365 art. 13

2.2.1.8.3.8 Protección especial para personas víctimas de violencia comprobada. Ley 2466 de 2025 art. 15 núm. 16

2.2.1.8.3.9 Medidas culturales para prevenir la revictimización. Ley 2365 de 2024 art. 11, sentencia T-141/24

2.2.1.8.3.10 Contenido de las decisiones. Convenio 190 de la OIT 8 y 10; ley 1257 de 2008 artículo 12 en su párrafo, ley 248/95 Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Belem do Pará art. 7 g)

2.2.1.8.3.11 Sanciones y proporcionalidad en su aplicación, 2.2.1.8.3.12 Autoridades competentes. Convenio 190 art. 10 h, Ley 1010 art. 9 núm 2, Ley 2365 art. 11 Parágrafo 1° y 3°, Ley 1610 de 2013

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

Ley 1010/06 sobre acoso laboral,

Ley 2365/24 sobre protección al acoso sexual en el ámbito laboral, Entrada en vigencia 20/06/2024

Ley 2528/25 Convenio sobre la eliminación de la violencia. y el acoso en el mundo del trabajo, Entrada en vigencia 06/08/2025

La Convención de Belem do Para, Ley 248/95,
Ley 2466 de 2025 entrada en vigencia 25/06/20205

Ley 1257/08 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, artículo 12 medidas en el ámbito laboral, entrada en vigencia 04/12/2008

Ley 1610/13 por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral entrada en vigencia 02/01/2013

3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

Adicionar al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el Capítulo 8 Protección frente al acoso, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2.



3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)

Las disposiciones del presente proyecto normativo se sustentan en una sólida línea jurisprudencial consolidada por la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Corte Interamericana de Derechos Humanos, tal como se detalla en el acápite de antecedentes. El impacto de estos precedentes sobre la expedición del decreto es directo y determinante, pues la norma propuesta es la positivación reglamentaria de subreglas constitucionales, legales e internacionales definidas por las altas Cortes.

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

La expedición del presente decreto resulta procedente en virtud del principio de convencionalidad, que obliga al Estado a armonizar su ordenamiento jurídico con los estándares internacionales. EL presente decreto asegura el cumplimiento efectivo de los compromisos de tratados internacionales ratificados como el Convenio 190, de la OIT y las obligaciones de no discriminación con enfoque de género derivados de la Convención Americana de Derechos Humanos como de la Convención de Belem do Para.

4. IMPACTO ECONÓMICO (Si se requiere)

La expedición del presente decreto no genera costos fiscales adicionales ni implica una carga presupuestal directa para el presupuesto general de la nación. Su naturaleza es eminentemente reglamentaria y operativa, orientada a optimizar el ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control que ya tienen asignadas constitucional y legalmente las competencias del Ministerio del Trabajo, así como las obligaciones del empleador conforme a la ley 2466 de 2025, y la obligación de los operadores jurídicos de cumplir con las normas citadas en los acápites anteriores.

La norma desde una perspectiva de impacto económico, tiene un impacto positivo al promover activamente la protección en todos los ambientes de trabajo sin importar la modalidad de vinculación, o el carácter informal, y eventualmente fortalece los ingresos del sistema de seguridad social integral, como los aportes parafiscales destinados al SENA, ICBF, Cajas de Compensación.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (Si se requiere)

(Por favor indique si cuenta con los recursos presupuestales disponibles para la implementación del proyecto normativo)

La expedición del presente decreto no ordena gastos adicionales ni requiere nuevas apropiaciones en el Presupuesto General de la Nación. La norma se limita a reglamentar facultades de inspección, vigilancia y control, así como dar orientaciones a empleadores y operadores jurídicos sobre las obligaciones legales existentes sobre el tema. Su implementación no afecta el marco fiscal de mediano plazo.

El desarrollo operativo de este reglamento se realizara con la capacidad instalada actual de la entidad, no contempla la creación de nuevas estructuras administrativas, plantas de personal o dependencias de organización interna. Los costos asociados a la actividad sancionatoria y de fiscalización ya se encuentran previstos dentro de los gastos de funcionamiento de la entidad, y la claridad normativa y de armonización que



aporta el documento permite un uso eficiente de recursos, así como la aplicación efectiva de las obligaciones legales e internacionales.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN (Si se requiere)

La expedición del presente decreto no tiene impacto medioambiental o sobre patrimonio cultural de la nación

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)

Estudios que fundamentaros la reforma laboral ley 2466 de 2025 plasmados en las gacetas del congreso de la republica, ponencias presentadas

OIT Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud 2024 tomado de:

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/254_460_SP03.pdf

OIT La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206 de 2021 tomado de:

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_830029.pdf

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria <i>(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo <i>(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Informe de observaciones y respuestas <i>(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio <i>(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Otro <i>(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)</i>	<i>(Marque con una x)</i>

Aprobó:



Camila Andrea Bohórquez Rueda
Jefe de la Oficina Jurídica
Ministerio del Trabajo

Sandra Milena Muñoz Cañas
Viceministra relaciones laborales e inspección
Ministerio del Trabajo

Luisa Margarita Gil Olaya
Grupo Interno de Trabajo Para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque
de Género
Ministerio del Trabajo

Yomar Andrés Benitez Álvarez
Dirección Derechos Fundamentales
Ministerio del Trabajo

BORRADOR