

Autor: Jenny Carolina Robles López. ¹

TITULO:

Avances en la Equidad para Mujeres con Hijos en el Ámbito Laboral Colombiano desde 2015.

SUBTITULO:

Avances y Desafíos en el Cumplimiento del ODS No. 5 en el Sector Público Colombiano para Madres Trabajadoras con Hijos en la Primera Infancia desde 2015.

RESUMEN:

El artículo " Avances en la Equidad para Mujeres con Hijos en el Ámbito Laboral Colombiano desde 2015" busca identificar los avances en la implementación de políticas de igualdad de género en el sector público colombiano desde 2015. Centrado en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 5 de la Agenda 2030, el estudio aborda las condiciones laborales de las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia. Utilizando un enfoque de investigación mixto, se analizan normativas y jurisprudencia, complementadas con datos cuantitativos y cualitativos. Los resultados identifican barreras persistentes, como la brecha salarial y la falta de acceso a beneficios laborales equitativos. Finalmente, se presentan recomendaciones para fortalecer las políticas públicas y promover un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

Palabras Clave:

Equidad de género, discriminación, sector público, igualdad laboral, Colombia.

INTRODUCCIÓN:

A lo largo de la historia, la discriminación contra la mujer ha violado principios fundamentales de igualdad y dignidad humana, afectando su participación plena en la vida política, social, económica y cultural. Según la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas, 1992), esta discriminación sigue constituyendo un obstáculo significativo para el bienestar social y familiar. Aunque el contexto mundial ha avanzado, estas prácticas aún persisten, especialmente en el ámbito laboral. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en su Conferencia sobre el Desarrollo Sostenible en 2012 adoptó oficialmente la Agenda 2030, que incluye el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 5, centrado en la igualdad de género. Este objetivo subraya la importancia de eliminar cualquier forma de discriminación contra mujeres y niñas. Como miembro de la CEPAL, Colombia se comprometió a cumplir con estos objetivos, incluyendo la promoción de la igualdad de género. En este contexto, la presente investigación se enfoca en el período posterior a 2015 para analizar los avances y desafíos en la equidad de género en el ámbito laboral

¹ Profesional especializada en la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca CAR, especialista en Derecho Administrativo, correo electrónico: lrcj95@gmail.com

colombiano, con énfasis en las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia en el sector público.

A partir de esta premisa, la pregunta central que guía este estudio es: ¿Cuáles han sido los avances en materia de equidad de género en el ámbito laboral para mujeres con hijos en la primera infancia en Colombia, desde la implementación del ODS No. 5? El objetivo general de esta investigación es analizar estos avances, centrándose en las políticas públicas que promueven la equidad de género y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Entre los objetivos específicos, el estudio busca identificar las normativas implementadas por el gobierno colombiano desde la adopción de la Agenda 2030, con un enfoque en aquellas que benefician a las madres trabajadoras. También se examina la jurisprudencia relacionada con la discriminación laboral por género y maternidad en el sector público. Adicionalmente, se recolectan testimonios y datos cualitativos de mujeres trabajadoras para evaluar las dificultades que enfrentan en la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares. Por último, se proponen recomendaciones para mejorar las políticas públicas y eliminar las barreras que impiden una verdadera equidad de género.

La metodología adoptada en este estudio es de enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para lograr una comprensión integral del tema. A nivel cuantitativo, se realizaron encuestas estructuradas a mujeres con hijos en la primera infancia que laboran en el sector público, con el fin de recolectar datos sobre el acceso a políticas de conciliación familiar. Posteriormente, se analizaron estadísticamente variables como el porcentaje de mujeres en posiciones directivas y su relación con el uso de estas políticas. En cuanto a la parte cualitativa, se realizaron entrevistas y se incluyó un estudio de caso en profundidad de una madre trabajadora, para analizar en detalle la aplicación real de estas normativas en la práctica. Este enfoque mixto permitió no solo capturar la riqueza de las experiencias personales, sino también identificar patrones generales y realizar generalizaciones basadas en los datos obtenidos.

Este método histórico-lógico permite desglosar y examinar críticamente los elementos que contribuyen a las desigualdades laborales, como la brecha salarial, las oportunidades de ascenso y el acceso a beneficios laborales, desde una perspectiva analítica detallada. Además, el enfoque de síntesis es fundamental para integrar los datos obtenidos y ofrecer una visión holística del problema, facilitando la formulación de conclusiones fundamentadas y recomendaciones prácticas.

Este estudio busca aportar una comprensión profunda y fundamentada de la igualdad de género en el ámbito laboral colombiano, con un enfoque especial en las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia. A través de un enfoque sistemático y comprehensivo, la investigación pretende informar políticas laborales que promuevan la equidad y justicia para este grupo vulnerable.

DESARROLLO:

I. Normativa:

Identificar las normativas y medidas implementadas por el gobierno colombiano tras la adopción de la Agenda 2030 en 2015, orientadas a promover la equidad de género en el ámbito laboral del sector público, con especial énfasis en aquellas que benefician a las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia.

Este capítulo se centra en las normativas y medidas que el gobierno colombiano ha implementado tras la adopción de la Agenda 2030 en 2015, orientadas a promover la equidad de género en el ámbito laboral del sector público. Se hace especial énfasis en aquellas medidas que benefician a las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia. Sin embargo, para comprender los avances posteriores a 2015, es esencial contextualizar las normativas previas que sentaron las bases del marco jurídico actual.

I.I. Contextualización Normativa Previa a 2015

Para abordar de manera rigurosa el análisis de las normas y medidas adoptadas por el gobierno Colombiano desde 2015, orientadas a promover la equidad de género en el ámbito laboral del sector público, es esencial establecer un marco de referencia que incluya la normativa relevante previa al año 2015. Este enfoque permitirá comprender el contexto jurídico de base sobre el cual se han implementado las políticas y medidas recientes, especialmente aquellas que buscan beneficiar a las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia. A continuación, se detalla la normativa más relevante en Colombia antes de 2015.

1.1. Normativa Internacional y Nacional Aplicable

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Ratificados por Colombia:

Los convenios de la OIT constituyen un pilar esencial en la construcción de un marco normativo que promueve la equidad de género y protege los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Colombia ha ratificado varios convenios clave que establecen estándares internacionales en esta materia:

- **Convención de Belém do Pará 1994 y ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995**

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), adoptada en 1994 y ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995, establece el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en todas sus formas, incluida aquella que ocurre en el ámbito laboral. Este instrumento internacional, que forma parte del bloque de constitucionalidad en Colombia, obliga al Estado a garantizar condiciones de trabajo dignas y libres de discriminación para las mujeres, particularmente para aquellas que enfrentan obstáculos adicionales debido a su rol como madres.

En el contexto del sector público colombiano, los principios de la Convención resultan fundamentales para evaluar la presencia de violencia estructural y simbólica que enfrentan las madres trabajadoras, manifestada en prácticas como el acoso laboral (mobbing), la limitación en el acceso a derechos como la lactancia y la falta de medidas efectivas de conciliación laboral y familiar. La Corte Constitucional ha reconocido en diversas sentencias la necesidad de interpretar los derechos laborales con un enfoque de género, en línea con la Convención de Belém do Pará, para garantizar una protección efectiva contra la discriminación y promover entornos laborales más equitativos para las mujeres con responsabilidades de cuidado.

- **Convenio C100 sobre Igualdad de Remuneración (1951), ratificado en 1963 mediante la Ley 54 de 1962:** Este convenio obliga a los Estados miembros a garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. En el contexto colombiano, esta ratificación fue un paso significativo para abordar las disparidades salariales basadas en género, aunque la implementación ha enfrentado desafíos debido a factores como la falta de mecanismos efectivos de monitoreo y aplicación.
- **Convenio C111 sobre Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958), ratificado en 1969:** Este convenio es fundamental para combatir la discriminación en el ámbito laboral, obligando al Estado a promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. La ratificación de este convenio por Colombia sentó las bases para desarrollar leyes nacionales que buscan eliminar la discriminación basada en el género, aunque la brecha de género en algunos sectores sigue siendo significativa.
- **Convenio C156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981), ratificado mediante la Ley 1361 de 2009:** Este convenio establece la necesidad de políticas que permitan a los trabajadores cumplir tanto con sus responsabilidades laborales como familiares. La ratificación del convenio en Colombia destacó la importancia de adaptar el entorno laboral para apoyar a las madres trabajadoras, aunque su impacto ha sido limitado debido a la falta de implementación de políticas específicas y de incentivos para las empresas.
- **Convenio C183 sobre la Protección de la Maternidad (2000), ratificado mediante la Ley 1468 de 2011:** Este convenio refuerza los derechos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, estableciendo garantías como la licencia de maternidad remunerada y la protección contra el despido. La incorporación de estos derechos en el marco legal colombiano ha sido crucial, pero la discriminación contra mujeres embarazadas y la falta de cumplimiento efectivo de las disposiciones siguen siendo desafíos persistentes.
- **Convenio C189 sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2011), ratificado mediante la Ley 1638 de 2013:** Este convenio busca garantizar los

derechos laborales de los trabajadores domésticos, un sector en el que predominan las mujeres. Aunque la ratificación representó un avance significativo en la protección de un sector laboral vulnerable, la informalidad y la falta de conocimiento de los derechos siguen afectando su aplicación práctica.

1.1.2. Normativa Nacional en el Marco de la Equidad de Género

La normativa nacional complementa las disposiciones internacionales, estableciendo derechos específicos y creando mecanismos de protección para las mujeres trabajadoras en Colombia:

- **Constitución Política de Colombia de 1991 (Artículos 13 y 43):** Los artículos 13 y 43 establecen la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, y otorgan un trato especial a las mujeres cabeza de familia (Constitución Política de Colombia, 1991).
- **Código Sustantivo del Trabajo (CST):** Varios artículos protegen a las mujeres trabajadoras, como la protección de la maternidad y la igualdad salarial.
- **Ley 11 de 1988:** Excepciones en el régimen del Seguro Social para trabajadores del servicio doméstico.
- **Ley N.º 100, de 23 de diciembre de 1993,** por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones (y sucesivas modificaciones)

Protección de la maternidad: artículo 162 y 207: Descanso de maternidad: 18 semanas; cuantía y financiación: 100% remunerado por la Seguridad Social.

Protección frente al despido: ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

Seguridad social integral: Mismos derechos a seguros de riesgos de trabajo; invalidez y vida; y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

- **Ley 823 de 2003:** Normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, promoviendo su incorporación a sectores no tradicionales.
- **Ley 581 de 2000 ("Ley de Cuotas"):** Conocida como la "Ley de Cuotas", establece una participación mínima del 30% de mujeres en cargos de autoridad en el sector público.
- **Ley 1413 de 2010:** Regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales, midiendo la contribución de la mujer al desarrollo económico y social.

- **Ley 1361 de 2009 y Ley 1857 de 2017:** Protección Integral a la Familia, adaptando horarios laborales para apoyar el acercamiento familiar.
- **Ley 1009 de 2006:** Creación del Observatorio de Asuntos de Género, para monitorear y promover políticas de equidad de género.
- **Ley 1232 de 2008:** Modifica la Ley 82 de 1993 para extender la protección laboral durante el embarazo y reforzar derechos de maternidad.

Fuero de Maternidad:

- Extiende la protección laboral durante el embarazo y después del parto.
- Prohíbe el despido sin justa causa durante este periodo, salvo autorización de un juez.

Protección de Derechos:

- Garantiza estabilidad laboral para las madres trabajadoras.
- Refuerza el derecho a la lactancia y a permisos relacionados con la maternidad.

Impacto en el Entorno Laboral:

- Promueve un ambiente laboral más equitativo.
- Fomenta la responsabilidad social de los empleadores hacia las trabajadoras embarazadas.
- **Ley 1468 de 2011:** Descanso remunerado después del parto.

Esta Ley ha sido un avance importante para la legislación colombiana, tal como lo ha indicado múltiples autores, tales como:

Gutiérrez Cardoso, P., Álvarez Isaza, B., Corredor Corredor, M. C., & Martínez Sánchez, I. C. (2016). Impacto familiar por la variabilidad laboral. *Revista Academia & Derecho*, 7(13), 345-366. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713562.pdf>

Gutiérrez Cardoso et al. (2016) señalan:

“(…) legislación laboral en Colombia, ha ido paulatinamente protegiendo los derechos de la mujer madre y trabajadora, garantizando así sus derechos individuales y los de la familia. Se ha desarticulado el modelo de producción y reproducción de los estereotipos de hombre proveedor y mujer cuidadora, realizando una nueva distribución de roles de género en el marco del trabajo. Es

así, como el Código Sustantivo del Trabajo incursiona en normas de protección a la maternidad, como la ley 1468 de 2011, donde dispone que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. En concordancia con la intención de ofrecer protección a la familia, se ha dignificado la labor de las mujeres en el espacio doméstico, a través de la ley 1595 de 2012 sobre el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticas y las Sentencias como la C-372/98, sobre la jornada laboral para el servicio doméstico y la sentencia C-310 de 2007 sobre el derecho a la igualdad del empleado del servicio doméstico y la liquidación de sus cesantías (...)" (p. 191-192)

- **Ley 1595 de 2012:** Protege los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, previniendo discriminación y acoso en el trabajo.
- **Ley 1434 de 2011:** Modifica la Ley 5ª de 1992 y crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, fortaleciendo la promoción de derechos y políticas de igualdad de género en el Congreso de la República.

De acuerdo con lo expuesto, se evidencia que el marco normativo vigente en Colombia antes de 2015 establece una base sólida para la protección y promoción de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. No obstante, persisten desafíos significativos en cuanto a la implementación efectiva, supervisión y eliminación de las barreras culturales y estructurales que perpetúan la desigualdad de género. A pesar de la ratificación de convenios internacionales y la promulgación de leyes nacionales, el camino hacia una verdadera equidad de género en el ámbito laboral requiere un enfoque más integral y coordinado, que combine la legislación con políticas de sensibilización, educación y supervisión eficaz.

1.2. Normatividad relevante después del año 2015:

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en Río de Janeiro, Brasil, en 2012, decidió desarrollar un conjunto de Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptando formalmente la Agenda 2030 el 25 de septiembre de 2015. Entre estos objetivos, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 5 se centra en la igualdad de género: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas". Este objetivo motiva y constituye el punto de partida de nuestra investigación, cuyo propósito es analizar los avances de Colombia en relación con este ODS desde su promulgación.

En la revisión de la normativa previa a 2015 en Colombia, se concluye que no existía una legislación específica que protegiera a las mujeres madres de hijos dentro de la primera infancia trabajadoras en el sector público. No obstante, se identificaron normas relacionadas con la equidad de género y la protección de las mujeres, así como medidas dirigidas a las madres cabeza de familia, que indirectamente brindan un marco normativo de apoyo para las mujeres con hijos en la primera infancia. A

continuación, se presenta un análisis de las normativas desarrolladas después de 2015:

1.2.1. Ley 1753 de 2015: Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014-2018

La Ley 1753 de 2015, conocida como la Ley del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014-2018, establece un marco para las políticas públicas de inclusión social y equidad, con un enfoque en la igualdad de género. Esta ley subraya la importancia de cerrar brechas de género en diversos ámbitos, como la educación, el empleo y la participación política. Entre sus componentes se incluyen:

Inclusión social y equidad: Se prioriza la reducción de la pobreza y la promoción de igualdad de oportunidades, destacando la atención a las mujeres y poblaciones vulnerables.

Políticas de igualdad de género: La ley establece medidas para fortalecer los derechos de las mujeres, incluyendo su participación en el mercado laboral y la prevención de la violencia de género (Ley 1753 de 2015).

1.2.2. Documentos CONPES 3918 de 2018: Titulado "Política Pública para la Igualdad de Género en Colombia", este documento tiene como objetivo establecer una política pública integral para promover la igualdad de género en el país, con las siguientes características:

- **Contexto y Diagnóstico:**
 - **Desigualdades de Género:** Presenta un diagnóstico de las brechas de género en empleo, educación, salud y participación política.
- **Objetivos de la Política:**
 - **Reducción de Brechas:** Establece objetivos específicos para reducir las desigualdades en áreas clave.
 - **Empoderamiento de Mujeres:** Promueve el acceso equitativo a recursos y oportunidades.
- **Estrategias y Acciones:**
 - **Programas y Proyectos:** Define iniciativas para abordar las desigualdades de género y apoyar la participación económica de mujeres.
 - **Educación y Sensibilización:** Estrategias para sensibilizar sobre igualdad de género y derechos de las mujeres.

- **Implementación y Coordinación:**
 - **Mecanismos de Implementación:** Incluye la creación de comités y la asignación de responsabilidades.
 - **Coordinación Interinstitucional:** Fomenta la coordinación entre instituciones para una implementación efectiva.
- **Monitoreo y Evaluación:**
 - **Indicadores de Progreso:** Define indicadores para medir el progreso.
 - **Mecanismos de Evaluación:** Establece procedimientos para la evaluación continua.

El CONPES 3918 establece objetivos claros para promover la igualdad de género, incluyendo el empoderamiento económico, el acceso a la educación y la participación política y social. Aborda específicamente la violencia de género, la inclusión laboral y económica, y la educación y capacitación.

1.2.3. Ley 1822 de 2017

La Ley 1822 de 2017 establece un marco integral de protección para las mujeres víctimas de violencia de género en Colombia. Esta normativa tiene como objetivo garantizar la asistencia adecuada, protección y justicia para las víctimas, abordando la violencia de género de manera coordinada e integral.

- **Medidas de Protección Integral:**

Protección y Seguridad: La ley prevé mecanismos de protección para garantizar la seguridad de las mujeres víctimas, incluyendo medidas de protección personal y órdenes de restricción contra los agresores.

Servicios de Atención: Se asegura el acceso a servicios especializados para víctimas, tales como asesoría legal, apoyo psicológico y servicios de salud.

Extensión de la Licencia de Maternidad: Amplía la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas para trabajadoras del sector público y privado.

Permiso de Lactancia: Establece el derecho a dos descansos remunerados de 30 minutos cada uno durante la jornada laboral para la lactancia.

1.2.4. Ley 1823 de 2017

La Ley 1823 de 2017 modifica el artículo 10 de la Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022). Esta modificación tiene como propósito ajustar las

disposiciones relacionadas con la igualdad de género y la inclusión social dentro del Plan Nacional de Desarrollo.

Modificación del Artículo 10 de la Ley 1955 de 2019:

- Ajuste Normativo: Introduce cambios en el artículo 10 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 para fortalecer los lineamientos de promoción de la igualdad de género y la inclusión social.

Enfoque en Igualdad de Género:

- Incorporación de Perspectiva de Género: Promueve la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas y programas, incluyendo medidas para reducir las brechas de género en el empleo, la educación y la participación política.
- Medidas de Igualdad: Asegura que las iniciativas del Plan Nacional de Desarrollo aborden las desigualdades de género y promuevan oportunidades equitativas para ambos sexos.

Impacto en Políticas Públicas:

- Desarrollo y Evaluación de Políticas: Establece mecanismos para la evaluación y seguimiento de las políticas de igualdad de género, incluyendo la asignación de recursos y la supervisión de su implementación.

Promoción de la Inclusión Social:

- Acceso Equitativo a Oportunidades: Refuerza el compromiso con la inclusión social y la igualdad de género en las políticas públicas.

Revisión y Ajustes de Políticas:

- Ajustes Normativos: Implica la revisión y ajuste de políticas para alinearlas con los objetivos de igualdad de género y desarrollo inclusivo.

1.2.5. Ley 1838 de 2017

La Ley 1838 de 2017 se centra en la garantía de derechos para personas en situación de discapacidad y su inclusión social. Aunque no está exclusivamente orientada a la equidad de género, tiene implicaciones relevantes para la inclusión de mujeres con discapacidad en el ámbito laboral.

Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad:

- **Medidas Inclusivas:** Establece incentivos para empleadores y adaptaciones en los lugares de trabajo, promoviendo el acceso a empleo para mujeres con discapacidad.
- **Acceso Equitativo:** Garantiza que las personas con discapacidad, incluyendo mujeres, tengan acceso equitativo a oportunidades laborales.

Accesibilidad y Adaptación en el Entorno Laboral:

- **Adaptaciones Razonables:** Requiere ajustes en los lugares de trabajo para ser accesibles, beneficiando a mujeres con discapacidad al proporcionar un entorno laboral más inclusivo.
- **Eliminación de Barreras:** La adaptación de la infraestructura laboral ayuda a eliminar barreras para mujeres con discapacidad.

Protección de Derechos:

- **Mecanismos de Protección:** Establece mecanismos para proteger los derechos de las personas con discapacidad y asegurar un trato justo en el empleo.

1.2.6. Decreto 456 de 2017

El Decreto 456 de 2017 reglamenta la Ley 1822 de 2017, que tiene como objetivo garantizar la participación y representación política de las mujeres en Colombia.

Reglamentación de la Ley 1822 de 2017:

- **Implementación de Cuotas de Género:** Establece mecanismos para implementar las cuotas de género que requieren al menos el 30% de las candidaturas a cargos de elección popular sean ocupadas por mujeres.
- **Sistema de Monitoreo y Control:** Introduce mecanismos para monitorear y controlar el cumplimiento de las cuotas de género, incluyendo reportes periódicos y evaluación de procesos de selección.

Procedimientos y Sanciones:

- **Sanciones por Incumplimiento:** Define sanciones para partidos y movimientos políticos que no cumplan con las cuotas de género, incluyendo multas y medidas correctivas.

Fomento de la Participación Política:

- **Iniciativas de Capacitación y Sensibilización:** Promueve programas de capacitación para mujeres para fomentar su participación política.

- Medidas de Apoyo a las Candidatas: Contempla medidas para apoyar a mujeres candidatas, como recursos para campañas y promoción de igualdad de condiciones durante los procesos electorales.

Impacto en la Equidad de Género y la Participación Política:

- Incremento en la Representación Política: Contribuye al aumento de la representación de mujeres en cargos de elección popular.
- Fortalecimiento de la Democracia: Refuerza la democracia al asegurar una representación más equitativa.
- Reducción de Brechas de Género: Ayuda a reducir brechas de género en la política, proporcionando oportunidades equitativas.
- Impacto en la Cultura Política: Promueve un cambio cultural hacia una visión más inclusiva y equitativa del liderazgo.

1.2.7. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 - "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad"

Resumen: El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022, denominado "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", define las prioridades del gobierno colombiano bajo la presidencia de Iván Duque Márquez. El plan se centra en promover la equidad social y económica, reducir las brechas de desigualdad y fomentar un desarrollo inclusivo y sostenible.

Aspectos Clave del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022:

Objetivos Principales:

- Equidad Social y Económica: El PND busca reducir desigualdades a través de políticas que promuevan el acceso equitativo a oportunidades y recursos, incluyendo la igualdad de género, reducción de brechas regionales e inclusión social.
- Desarrollo Económico Inclusivo: Promueve un crecimiento económico que beneficie a todos los sectores de la sociedad, con énfasis en la creación de empleo y apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes).

Ejes Estratégicos:

- Pacto por la Equidad: Se enfoca en mejorar la calidad de vida mediante educación, salud y reducción de pobreza, incluyendo medidas para la igualdad de género y oportunidades para grupos vulnerables.

- Pacto por la Legalidad: Fomenta la seguridad y el fortalecimiento del Estado de derecho para un entorno más seguro y estable.
- Pacto por el Crecimiento: Impulsa el desarrollo económico a través de inversiones en infraestructura, innovación, tecnología y generación de empleo.

Políticas de Igualdad de Género:

- Empoderamiento de la Mujer: Iniciativas para aumentar la participación femenina en la fuerza laboral y en cargos de liderazgo, reducción de brechas salariales y fomento de igualdad de oportunidades.
- Protección y Derechos: Medidas para proteger los derechos de las mujeres y combatir la violencia de género, creando un entorno más equitativo y seguro.

Impacto en la Equidad de Género y el Ámbito Laboral:

Promoción de la Igualdad de Oportunidades:

- El PND 2018-2022 busca aumentar la participación de las mujeres en la economía y en posiciones de liderazgo, contribuyendo a una mayor igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

Reducción de Brechas Salariales:

- Se incluyen medidas para garantizar la seguridad y los derechos laborales de las mujeres, así como para abordar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo.

Este plan incluyó por primera vez un capítulo específico de género denominado "Pacto de equidad para las mujeres". Este plan también introdujo el trazador presupuestal de género para asociar las medidas establecidas a la inversión pública (DNP, 2023).

1.2.8. Ley 1804 de 2016 - Ley de Atención Integral a la Primera Infancia

La Ley 1804 de 2016 se enfoca en garantizar el acceso y la continuidad en la prestación del servicio de educación inicial, con implicaciones significativas para la política de cuidado integral y la equidad de género.

Objetivos Principales:

Atención Integral a la Primera Infancia:

- Garantiza el desarrollo integral de los niños desde la gestación hasta los seis años.

Corresponsabilidad:

- Promueve la participación conjunta de la familia, el Estado y la sociedad en el cuidado y educación de los niños.

Componentes Clave:

- Educación y Salud:
- Implementa programas para mejorar nutrición, salud y educación en la primera infancia, asegurando acceso a servicios de calidad.

Protección Social:

- Medidas para proteger a los niños de violencia y explotación, fomentando ambientes seguros para su desarrollo.

Participación Familiar:

- Incentiva la participación de los padres en la educación y cuidado de sus hijos, y proporciona programas de apoyo a las familias.

Implicaciones para Madres Trabajadoras:

Conciliación Vida-Laboral:

- Facilita políticas que permiten a las madres balancear responsabilidades laborales y familiares, y potencia servicios de cuidado infantil.

Equidad de Género:

- Refuerza el compromiso del Estado en reducir desigualdades de género al ofrecer mejores condiciones para la crianza compartida.

Impacto en el Sector Público:

- Entornos Laborales Inclusivos:

Fomenta políticas que respeten y faciliten responsabilidades familiares, y puede servir de modelo para el sector privado.

La promulgación de la Ley 1804 de 2016 dio lugar a la emisión del Decreto 1356 de 2018, que modifica el Decreto 1084 de 2015, único reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación. Este decreto reglamenta el literal c del artículo 9 de la Ley 1804 de 2016, estableciendo directrices para el seguimiento y evaluación de la Política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia, conocida

como "Cero a Siempre". Esta política, según el instructivo para su seguimiento y evaluación, representa el enfoque del Estado colombiano en la protección integral y garantía de derechos para los niños desde la gestación hasta los seis años, y se desarrolla a través de un esfuerzo intersectorial que asegura un desarrollo adecuado en cada entorno en el que los niños se encuentran.

El Ministerio de Educación Nacional (2021) define la política de cero a siempre como:

“En tanto política pública, representa la postura y comprensión que tiene el Estado colombiano sobre la primera infancia, el conjunto de normas asociadas a esta población, los procesos, los valores, las estructuras y los roles institucionales y las acciones estratégicas lideradas por el Gobierno, que en corresponsabilidad con las familias y la sociedad, aseguran la protección integral y la garantía del goce efectivo de los derechos de la mujer en estado de embarazo y de los niños y niñas desde los cero (0) hasta los seis (6) años de edad. Se desarrolla a través de un trabajo articulado e intersectorial que desde la perspectiva de derechos y con un enfoque de gestión basado en resultados, articula y promueve el conjunto de acciones intencionadas y efectivas encaminadas a asegurar que en cada uno de los entornos en los que transcurre la vida de las niñas y los niños existan las condiciones humanas, sociales y materiales para garantizar la promoción y potenciación de su desarrollo. Lo anterior a través de la atención integral que debe asegurarse a cada individuo de acuerdo con su edad, contexto y condición”. (Art. 2° Ley 1804 de 2016)

1.2.9. Decreto 455 de 2020 - Medidas para la Paridad en la Administración Pública

El Decreto 455 de 2020 establece medidas para garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en los cargos de administración pública, promoviendo la igualdad de género en la ocupación de estos puestos.

1. Objetivo y Alcance:

Participación Equitativa: Busca asegurar una representación equitativa de ambos géneros en la administración pública, promoviendo políticas y prácticas para la igualdad de género en la selección y ocupación de cargos.

2. Medidas para la Igualdad de Género:

Cuotas de Género: Establece cuotas para asegurar que un porcentaje determinado de cargos sean ocupados por mujeres.

Procedimientos de Selección: Implementa procedimientos para eliminar sesgos de género y promover una selección equitativa.

3. Implementación y Supervisión:

Responsabilidad de las Entidades: Las entidades deben cumplir con el decreto y reportar sobre la implementación de las medidas. Se establecen mecanismos para monitorear el cumplimiento.

Informes y Evaluación: Se requiere que las entidades presenten informes periódicos sobre la representación de género y las acciones tomadas.

4. Apoyo a la Igualdad de Género:

Programas de Capacitación: Se promueven programas de capacitación y sensibilización sobre igualdad de género para mejorar prácticas en el sector público.

Mecanismos de Denuncia: Establece mecanismos para denunciar prácticas discriminatorias y asegurar que las violaciones sean corregidas.

Impacto en la Equidad de Género y la Administración Pública:

1. Promoción de la Igualdad en la Administración Pública:

Incrementa la representación de mujeres en cargos de decisión, reflejando una diversidad de perspectivas.

2. Reducción de Brechas de Género:

Las medidas buscan reducir las brechas de género y promover una participación equitativa en la administración pública.

3. Transparencia y Rendición de Cuentas:

Requisitos de informes y monitoreo aseguran responsabilidad en la implementación de políticas de igualdad de género.

4. Cambio Cultural y Organizacional:

Los programas de capacitación contribuyen a un cambio cultural, promoviendo prácticas inclusivas y equitativas en el lugar de trabajo.

Objetivos de Paridad:

- Para 2020: Al menos el 35% de los cargos directivos deben ser ocupados por mujeres.
- Para 2021: Aumento al 45% de ocupación femenina.
- Para 2022: Objetivo del 50% en cargos directivos.

Este decreto responde a compromisos más amplios en el marco del PND 2018-2022, promoviendo la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el acceso a empleos de alto nivel, respaldado por la Constitución Política de Colombia.

1.2.10. Ley 2358 de 2024

La Ley 2358 de 2024 establece el fondo "No es hora de callar" para proteger a las mujeres periodistas víctimas de violencia de género. Esta ley representa un avance significativo en la equidad de género y el apoyo institucional, creando un precedente que podría aplicarse a otros sectores laborales (Congreso de Colombia, 2024).

La ley se centra en tres aspectos principales:

1. Financiación y recursos específicos
2. Colaboración interinstitucional
3. Investigación y evaluación del impacto

Estos componentes podrían servir de modelo para implementar políticas similares en favor de las madres trabajadoras y otros grupos vulnerables en el ámbito laboral.

1.2.11. Política Nacional de Igualdad de Género 2021-2030:

Marco estratégico que busca promover la igualdad de género en Colombia. Sus principales ejes estratégicos incluyen:

1. Empoderamiento económico
2. Educación y capacitación
3. Salud y bienestar
4. Participación política y social
5. Prevención y atención de la violencia de género

La Política Nacional de Igualdad de Género 2021-2030 de Colombia busca promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres en todos los aspectos de la vida. Esta política se organiza en cinco ejes estratégicos: empoderamiento económico, educación y capacitación, salud y bienestar, participación política y social, y prevención y atención de la violencia de género (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2020).

Entre las medidas y acciones propuestas se incluyen la adaptación de legislación, la implementación de programas específicos, y el establecimiento de mecanismos

de monitoreo y evaluación. La política define roles y responsabilidades para diversas entidades gubernamentales y promueve la coordinación interinstitucional (DNP, 2020).

En el marco de esta política, se han expedido la Ley 2358 de 2024 y el Decreto 2496 de 2019, que contribuyen a su implementación (Congreso de Colombia, 2024; Presidencia de la República, 2019).

La política nacional para la equidad de género, adoptada mediante el documento CONPES 4080 de 2022, establece seis líneas de acción: autonomía económica, participación política, salud y bienestar, eliminación de violencias, paz y seguridad, e institucionalidad (DNP, 2023).

De la revisión de la información disponible tras la promulgación de la Política Nacional de Igualdad de Género 2021-2030, se observa una escasez de referencias normativas adicionales. No obstante, resulta relevante destacar el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, denominado "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". De acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación (2023):

Departamento Nacional de Planeación. (2023). Mapeo de las Políticas Públicas de Equidad de Género a Nivel Territorial. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/16195-mapeo-politicas-publicas-equidad-de-genero-nivel-territorial.pdf>

"El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, por primera vez, incorporó un capítulo específico de género bajo el título 'Pacto de Equidad para las Mujeres'. Este compromiso también se materializó en el mandato legislativo que implementa el trazador presupuestal de género, diseñado para vincular las medidas establecidas con la inversión pública y los informes anuales sobre el impacto en la reducción de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Estas y otras medidas fortalecen el compromiso para avanzar hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en línea con los objetivos de la Agenda 2030 en el país. (DANE, CPEM y ONU Mujeres, 2020)."

De acuerdo con el documento titulado "Mapeo de las Políticas Públicas de Equidad de Género a Nivel Territorial", emitido por el Departamento Nacional de Planeación en 2023, se ha identificado información relevante sobre las entidades territoriales—departamentos que han adoptado políticas dirigidas al cumplimiento del "Pacto por Colombia". Para los fines del presente artículo, se considerará únicamente la información correspondiente a aquellas entidades territoriales—departamentos que han implementado políticas de género relacionadas específicamente con la vinculación laboral de madres o, al menos, de mujeres:

Entidad Territorial - Departamentos	Nombre de Política de Género	Fecha de expedición	Vigencia	Ejes temáticos
-------------------------------------	------------------------------	---------------------	----------	----------------

Atlántico	Política Pública Departamental de Equidad de Género y Derechos de las Mujeres “Atlántico para las Mujeres”.	Ordenanza Nro. 021 de 2022	2022-2030	• Autonomía Económica y trabajo digno e igualitario • Democracia paritaria, participación, representación con equidad y construcción de paz
Bolívar	Política Pública de Equidad de Género y autonomía de la Mujer	Ordenanza No. 51 de 2013	2013-2023	Autonomía económica e igualdad en la esfera laboral y del cuidado Participación en los procesos de toma de decisiones y en las esferas del poder
Boyacá	Política pública de Mujer y Género del Departamento de Boyacá	Ordenanza Número 022 de 2015	2015-2025	Derecho a la autonomía económica, igualdad laboral, economía del cuidado
Guaviare	Política pública de igualdad de género para las mujeres de San José del Guaviare	Acuerdo Municipal 023 del 24 de noviembre de 2015	2015 - 2027	Derecho al trabajo digno y autonomía económica de las mujeres
Norte de Santander	No disponible	Dato no publicado Dato no publicado	Dato no publicado Dato no publicado	Mujer emprendedora, autosostenible e independiente
Risaralda	Política pública departamental de equidad de género para las mujeres “Risaralda mujer”	Ordenanza Número 005 de abril 28 de 2015	2015 - 2024	Oportunidades (autonomía económica con justicia y equidad laboral)

Nota: Entidades territoriales que implementaron políticas de género en el ámbito laboral. Adaptado de Departamento Nacional de Planeación. (2023). Mapeo de las Políticas Públicas de Equidad de Género a Nivel Territorial. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/16195-mapeo-politicas-publicas-equidad-de-genero-nivel-territorial.pdf>

Información de ejemplos de las políticas de género municipales:

Entidad Territorial - Departamentos	Nombre Política de Género	Fecha de expedición	Vigencia	Ejes temáticos
Tunja (Boyacá)	Sí mujeres...Política pública concertada para la equidad de género y la autonomía de las mujeres desde la diversidad	Acuerdo No. 017 de 2014	2014 - 2019	• Derecho a una educación n sexista y capacitación para el trabajo. - Derecho a la autonomía económica y al trabajo digno
Florencia (Caquetá)	Política pública municipal de mujeres "Tejemos nuestras voces para una vida digna"	Acuerdo No. 023 del 22 de diciembre de 2022	2020-2030	• Autonomía económica, empleo y emprendimiento
Bogotá (Cundinamarca)	Política pública de mujeres y equidad de género	Documento CONPES D.C. 14	2020-2030	Ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, así como el reconocimiento social, económico y simbólico del trabajo.
Riohacha (Guajira)	Política pública de las mujeres y equidad de género con enfoque étnico, diferencial, intercultural y generacional del Distrito de Riohacha	Acuerdo No. 004 de 2021	2021-2030	Autonomía económica, acceso al empleo y fortalecimiento de emprendimientos.
Pasto (Nariño)	Política pública para las mujeres y la equidad de género	Acuerdo No. 020 de Octubre 31 de 2007		Empoderamiento económico de las mujeres a través del mejoramiento y ampliación de los espacios de productividad y empleo

Nota: Entidades territoriales que implementaron políticas de género en el ámbito laboral. Adaptado de Departamento Nacional de Planeación. (2023). Mapeo de las

Políticas Públicas de Equidad de Género a Nivel Territorial.
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/16195-mapeo-politicas-publicas-equidad-de-genero-nivel-territorial.pdf>

De lo expuesto, se evidencia que, de los 32 departamentos que conforman Colombia, solo 6 han implementado políticas públicas orientadas a promover la equidad de género en el ámbito laboral para las mujeres. Asimismo, de los 1.101 municipios del país, apenas 5 han adoptado medidas públicas relacionadas con este tema.

Estos datos revelan una preocupante falta de implementación de políticas públicas a nivel regional y local en Colombia en relación con la equidad de género en el ámbito laboral. A pesar de los avances en el plano normativo y la existencia de lineamientos nacionales, la adopción efectiva de dichas políticas es aún muy limitada, lo que indica la necesidad de un mayor compromiso por parte de las autoridades locales y departamentales para cerrar las brechas de género y garantizar condiciones laborales equitativas para las mujeres en todo el país.

1.2.12. Ley 2306 de 2024:

La Ley 2306 de 2023 se enfoca en promover la protección de la maternidad y la primera infancia, estableciendo normas e incentivos para la creación de áreas de lactancia materna en espacios públicos y dictando otras disposiciones relacionadas. A continuación, te ofrezco un análisis de los aspectos más importantes de la ley:

Protección de la maternidad y la lactancia en espacios públicos: El objeto principal de la ley es garantizar el derecho de las mujeres a amamantar en espacios públicos sin ser discriminadas ni restringidas de ninguna forma. Esto incluye medidas específicas que obligan a las autoridades y a la ciudadanía a respetar este derecho, lo que refuerza el reconocimiento social y legal de la lactancia materna como un derecho fundamental tanto para las madres como para los hijos.

Creación de áreas de lactancia en espacios públicos: La ley establece la obligación de las entidades territoriales de crear y adecuar áreas de lactancia materna en espacios públicos con alta afluencia de personas, como plazas, parques, centros comerciales, y otros lugares donde se prestan servicios públicos. Estas áreas deben cumplir con los requisitos de salubridad y comodidad, garantizando un entorno adecuado para las madres lactantes y sus hijos. Este enfoque fomenta un mayor apoyo a la maternidad en la vida pública, promoviendo un entorno favorable para la lactancia materna.

Incentivos para la creación de áreas de lactancia: La ley también prevé incentivos fiscales y beneficios económicos para las entidades territoriales y las empresas privadas que contribuyan a la creación de estas áreas. Esto es un esfuerzo por incentivar la inversión en infraestructura amigable para las madres y los niños en la primera infancia, lo cual refuerza la integración de estos espacios en áreas de uso público.

Modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo: Se modifica el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, que amplía los descansos remunerados para la lactancia. Este cambio permite que las trabajadoras puedan disfrutar de dos descansos diarios de 30 minutos durante los primeros seis meses de vida del hijo, y luego uno de 30 minutos hasta que el niño cumpla dos años. Además, se permite la posibilidad de más descansos si se presenta un certificado médico que lo justifique.

Fomento de campañas de sensibilización: La ley impulsa la creación de campañas informativas para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la lactancia materna y para promover la no discriminación de las madres lactantes en espacios públicos. Este aspecto busca un cambio cultural, donde la lactancia sea percibida como una práctica natural y necesaria para el bienestar infantil.

Supervisión y control: Las entidades territoriales, en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), son las encargadas de supervisar la creación y el adecuado funcionamiento de las áreas de lactancia materna en espacios públicos, asegurando que cumplan con los estándares de calidad y salubridad necesarios.

La Ley 2306 de 2023 representa un avance significativo en la protección de los derechos de las madres y la primera infancia en Colombia, promoviendo un entorno más inclusivo y seguro para la lactancia materna en espacios públicos. Al establecer incentivos económicos y ajustar las normativas laborales, esta ley busca facilitar la conciliación entre la maternidad y la vida laboral, y fomentar una cultura de respeto hacia la maternidad en la sociedad.

Análisis de la Normativa Identificada

Tras examinar la normativa previa y posterior a 2015, es evidente que, aunque existen importantes esfuerzos para promover la equidad de género y reducir las brechas, no hay una normativa específica que se dirija exclusivamente a las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia. Las leyes como la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas) han sido fundamentales para fomentar la participación femenina en el sector público, pero no abordan directamente las necesidades de este grupo específico.

Desde la promulgación de la Ley 581 de 2000, se ha observado un aumento en la representación de las mujeres en cargos de decisión, como lo demuestran las cifras del Observatorio de Mujeres del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. La representación femenina en el Senado pasó de un 19.4% en 2002 a un 23.4% en 2022, y en la Cámara de Representantes alcanzó un 29.3%. Aunque aún no se ha alcanzado el objetivo del 30% de representación, estos datos reflejan avances importantes en la inclusión de las mujeres en la política y en el ámbito laboral.

En resumen, si bien las normativas han contribuido a mejorar la participación y los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, aún existen vacíos en cuanto a la

atención y protección específica de las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia. La implementación efectiva de estas normativas, así como el desarrollo de políticas más inclusivas, sigue siendo un desafío en la búsqueda de una verdadera equidad de género.

1. Participación de mujeres en el congreso de la república: 1998-2026



Tomado de: Departamento Administrativo de la Función Pública & Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2023). *Mujeres en posiciones de liderazgo en el Estado Colombiano* (pp. 20-). Observatorio de Mujeres.

Asimismo, se ha observado un incremento significativo en la presencia de mujeres en cargos de designación en el sector público, incluyendo altos cargos administrativos y ejecutivos. Según el informe del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) titulado *Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia* (2020), la Ley 581 de 2000 estipuló que al menos el 30% de los cargos administrativos designados debían ser ocupados por mujeres, aunque no incluía los cargos de elección popular. Por su parte, la Ley 1475 de 2011 introdujo la obligación de que en las listas de candidaturas para cuerpos colegiados con cinco o más curules, al menos el 30% de los candidatos deben ser mujeres (DANE, 2020, p. 77).

Este marco normativo ha tenido un impacto tangible en la representación política femenina, como se observa en el informe de la Registraduría Nacional del Estado Civil *Participación Política de las Mujeres en las Elecciones Legislativas de 2022*. Dicho informe detalla cómo la Ley 581 de 2000 ha incentivado a los partidos políticos a incluir más mujeres en sus listas de candidatos, promoviendo una mayor equidad en la representación política (Registraduría Nacional del Estado Civil, 2022).

El Departamento Administrativo de la Función Pública también ha reconocido los avances en este ámbito. En su respuesta a una petición de información, se destaca que la Ley de Cuotas ha sido un catalizador crucial para la equidad de género en el sector público. Según los datos del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), las mujeres representan el 52% de la fuerza laboral en el sector público, y en 2020, su participación en cargos directivos alcanzó un histórico 45%,

superando el mínimo del 30% exigido por la Ley 581 de 2000 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

Estos avances, además, están alineados con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, que establece como meta alcanzar el 50% de participación femenina en cargos de liderazgo en la administración pública. Esto refleja un compromiso continuo del gobierno colombiano con la equidad de género, la diversidad y la inclusión en el empleo público.

La implementación de normativas como la Ley 581 de 2000 y la Ley 1475 de 2011, junto con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo, han contribuido a crear espacios más equitativos para las mujeres en todos los niveles jerárquicos del sector público. Estos avances no solo favorecen la inclusión y la diversidad, sino que también refuerzan el compromiso del país con la promoción de la participación de las mujeres en la vida política y administrativa, contribuyendo a la consolidación de una sociedad más equitativa y justa.

Evolución del porcentaje de participación de la mujer en los cargos directivos del Estado Colombiano.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público, septiembre 2020

Nota: Evolución del porcentaje de participación de la mujer en los cargos directivos del Estado Colombiano. Tomando de: Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). Respuesta a derecho de petición (Radicado: 20213000375561). <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2021-10/Respuesta%20Funci%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20-%20Proposici%C3%B3n%2009%20de%202021.pdf>

La Mesa de Género de la Cooperación Internacional en Colombia (2011) subraya la necesidad de reformar la Ley 581 de 2000 para mejorar la participación efectiva de las mujeres en cargos de decisión. El informe propone medidas como la adecuada técnica legislativa, establecer cuotas proporcionales y sanciones claras, junto con un control efectivo. Aunque la ley ha aumentado la participación femenina, persisten obstáculos significativos, como la falta de apoyo institucional y la resistencia cultural, que impiden alcanzar plenamente el objetivo del 30%.

Estos problemas revelan la importancia de desarrollar estrategias más robustas que no solo promuevan la equidad de género, sino que también fortalezcan las habilidades de liderazgo de las mujeres. La capacitación y los programas de empoderamiento para las mujeres en política son fundamentales para facilitar su acceso a cargos de decisión. Además, el establecimiento de sanciones más firmes para los infractores ayudaría a garantizar el cumplimiento de la ley y su efectividad.

En este sentido, otras normativas como la Ley 1413 de 2010, que integra la economía del cuidado en las cuentas nacionales, y la Ley 1361 de 2009 (modificada por la Ley 1857 de 2017), han sido fundamentales para avanzar hacia una mayor equidad. Sin embargo, también han enfrentado barreras en su implementación, lo que demuestra la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación. Esto es crucial para asegurar que las políticas no solo existan en papel, sino que tengan un impacto real en la vida de las mujeres trabajadoras.

La Ley 1009 de 2006 y la Ley 1595 de 2012 también han sido importantes para visibilizar las desigualdades de género, al crear el Observatorio de Asuntos de Género y ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente. No obstante, sigue siendo necesario mejorar la coordinación y los recursos destinados a implementar estas leyes para asegurar una mayor equidad.

Desde 2015, la política pública colombiana ha mostrado una mayor coordinación en sus esfuerzos hacia la equidad de género, reflejada en documentos clave como el CONPES 3918 de 2018, que traza una hoja de ruta para cerrar las brechas de género en diversos sectores, incluyendo el laboral. Sin embargo, la cobertura y efectividad de iniciativas como los Centros de Atención Infantil (CDI) y los programas de conciliación trabajo-familia siguen siendo dispares a nivel regional.

La Ley 1804 de 2016, que establece la Política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia, también ha sido un pilar importante, ya que proporciona servicios de cuidado infantil que facilitan la participación laboral de las mujeres y promueven una mayor equidad de género. A su vez, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (Ley 1955 de 2019) ha reforzado estos esfuerzos al incluir políticas de empoderamiento económico y cuidado.

No obstante, persisten barreras en la implementación efectiva de estas normativas, sobre todo en lo que respecta a la participación de las mujeres en cargos de liderazgo y la protección de las madres trabajadoras. A pesar de los avances normativos, se necesita un mayor compromiso para eliminar las brechas salariales y fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

La Política Nacional para la Equidad de Género 2021-2030, adoptada mediante el Documento CONPES 4080 de 2022, es uno de los esfuerzos más recientes para abordar estos desafíos. Su enfoque integral busca transformar las estructuras sociales y económicas que perpetúan las desigualdades de género, con especial énfasis en el empoderamiento económico y la prevención de la violencia de género.

Paralelamente, la Ley 2337 de 2023 introduce mecanismos concretos como cuotas de género y programas de capacitación para aumentar la representación femenina en cargos de liderazgo, mientras que el Decreto 455 de 2020 establece cuotas para la representación femenina en cargos directivos y sanciones claras para garantizar su cumplimiento. La Ley 2358 de 2024 complementa estos esfuerzos al crear el fondo "No es Hora de Callar", ofreciendo un modelo para políticas que aseguren un entorno laboral seguro y equitativo para las mujeres trabajadoras.

En comparación con las normativas anteriores a 2015, las leyes más recientes han sido más inclusivas y específicas, como la Ley 1822 de 2017, que amplió la licencia de maternidad, y la Ley 2114 de 2021, que extendió la licencia de paternidad, promoviendo una mayor corresponsabilidad en el cuidado.

Sin embargo, los desafíos persisten. Las brechas salariales, la falta de representación femenina en los niveles más altos y la precariedad laboral son problemas que requieren una atención más coordinada. Las políticas públicas deben adaptarse mejor a las diversas realidades de las mujeres en Colombia, considerando factores como la etnicidad, la ubicación geográfica y la condición socioeconómica.

En conclusión, el análisis muestra que, aunque Colombia ha avanzado en la creación de un marco normativo sólido para la equidad de género, se necesita una mayor voluntad política y recursos para garantizar su implementación efectiva. Para lograr una verdadera equidad de género en el ámbito laboral, es crucial abordar de manera integral los retos que enfrentan las mujeres trabajadoras, especialmente aquellas con hijos en la primera infancia.

II. Identificar y Analizar Jurisprudencia Relevante:

Examinar la jurisprudencia colombiana desde 2015 relacionada con la discriminación laboral por razón de género y maternidad en el sector público, con el fin de entender cómo las altas cortes abordan la igualdad de género y los derechos laborales de las madres trabajadoras, en base al cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible No. 5.

El presente capítulo tiene como objetivo analizar la jurisprudencia colombiana desde el año 2015, centrándose en casos de discriminación laboral por género y maternidad en el sector público. Específicamente, se pretende comprender cómo la Corte Constitucional ha abordado la protección de los derechos laborales de las madres trabajadoras, en concordancia con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 5**, que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. A través del análisis de sentencias clave, se exploran los desarrollos jurisprudenciales que garantizan la equidad de género y el respeto a los derechos fundamentales de las madres trabajadoras en Colombia.

A pesar de que no existen pronunciamientos específicos sobre madres con hijos en la primera infancia, la Corte Constitucional ha emitido fallos que abordan de manera significativa la discriminación de género en el trabajo y la protección de las madres trabajadoras. A continuación, se presentan las sentencias más relevantes en el contexto de este estudio.

1. Sentencia T-202/24 (M.P. Diana Fajardo Rivera)

La Corte Constitucional analizó un caso de exclusión en la etapa precontractual, donde una mujer embarazada fue apartada de un proceso de selección laboral tras

la imposición de exámenes médicos discriminatorios. En su decisión, la Corte determinó que este tipo de prácticas violan los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

- Relevancia:

La sentencia reafirma que la discriminación en el acceso al empleo por embarazo es inconstitucional.

Se ordenó al Ministerio del Trabajo diseñar una ruta especial para atender denuncias de discriminación en procesos de selección.

Se exhortó al Congreso de la República a regular la etapa precontractual para prevenir vulneraciones de derechos.

2. Sentencia T-141/23 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger)

Este fallo ratifica la estabilidad laboral reforzada para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, protegiéndolas contra despidos injustificados. En el caso analizado, la accionante fue despedida bajo el argumento de un recorte de personal, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, lo que fue declarado ineficaz por la Corte.

- Relevancia:

Se fortalece el fuero de maternidad como una medida de protección reforzada.

Se invierte la carga de la prueba: el empleador debe demostrar que desconocía el estado de embarazo.

Se reafirma la obligación de estabilidad laboral para mujeres en periodo de lactancia.

3. Sentencia T-312/23 (M.P. José Fernando Reyes Cuartas)

La Corte Constitucional amplió la protección del fuero de maternidad a todas las formas contractuales, incluyendo contratos por prestación de servicios y contratos sindicales. En este fallo se revisaron dos casos de mujeres embarazadas desvinculadas de sus empleos sin autorización del Ministerio del Trabajo.

- Relevancia:

Se reitera que la estabilidad laboral reforzada aplica sin distinción de la modalidad contractual.

Se prohíbe el despido de mujeres embarazadas sin autorización previa.

Se protege a las trabajadoras de la precarización y flexibilización laboral, factores que afectan principalmente a mujeres.

4. Sentencia T-305/20 (M.P. Alberto Rojas Ríos)

En este fallo, la Corte Constitucional reiteró que la protección del fuero de maternidad se extiende al sector público, salvaguardando el derecho de las mujeres trabajadoras a no ser desvinculadas durante su embarazo sin la autorización del Ministerio del Trabajo.

- Relevancia:

Se destaca que la protección laboral no está sujeta a la estabilidad propia del sector privado, sino que es un derecho fundamental aplicable en el sector público.

Se reconoce el impacto de la desvinculación en la autonomía económica de las mujeres y en la protección del menor.

5. Sentencia T-438/20 (M.P. Diana Fajardo Rivera)

En esta decisión, la Corte Constitucional reafirmó la protección especial del fuero de maternidad y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes. El caso surgió a raíz del despido de una trabajadora embarazada, sin la debida autorización del Ministerio de Trabajo. Aunque el empleador argumentó que la desvinculación obedecía a causas ajenas a su estado de gravidez, la Corte concluyó que el despido era injustificado y, por tanto, ineficaz.

- Relevancia:

Se consolida el precedente según el cual cualquier despido de una mujer embarazada sin autorización previa del Ministerio de Trabajo se presume discriminatorio.

Se refuerza la obligación del empleador de probar que la desvinculación no estuvo motivada por el embarazo.

Se destaca el vínculo entre la estabilidad laboral de la madre y la protección de los derechos conexos a la salud y seguridad social durante el embarazo y la lactancia.

Se evidencia la importancia del fuero de maternidad como un mecanismo esencial para garantizar la igualdad de género y el cumplimiento del ODS No. 5.

6. Sentencia C-118/20 (M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo)

El tema tratado en esta sentencia fue la Implementación de Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral.

La Corte Constitucional estudió una demanda contra la Ley 1823 de 2017, que exige la implementación de salas de lactancia en empresas con más de 50 empleadas o con un capital igual o superior a 1.500 salarios mínimos. Se alegaba que esta regulación discriminaba a las trabajadoras de empresas más pequeñas.

- **Relevancia:**

La Corte declaró la norma constitucional al considerar que establece un equilibrio entre la protección de las madres lactantes y la capacidad económica de las empresas. Subrayó que el derecho a la lactancia sigue garantizado por el Código Sustantivo del Trabajo, lo que refuerza la obligación general de los empleadores de otorgar espacios adecuados.

La sentencia refuerza el cumplimiento del ODS 5 al establecer medidas que promuevan la equidad de género y protejan los derechos de las madres trabajadoras en el sector público y privado.

7. Sentencia C-139/18 (M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo)

El tema tratado en esta sentencia es la prohibición de empleo de mujeres en labores con exposición a cerusa o sulfato de plomo.

La Corte evaluó si la restricción contenida en el Código Sustantivo del Trabajo vulneraba el derecho a la igualdad al impedir a las mujeres desempeñar trabajos que impliquen el uso de sustancias tóxicas.

- **Relevancia:**

La norma fue declarada constitucional, pues la prohibición se basaba en la protección de la salud y no en una discriminación injustificada. Se argumentó que estas sustancias afectan de manera diferenciada la salud reproductiva de las mujeres.

La sentencia ilustra cómo la equidad de género en el trabajo debe equilibrar la protección de la salud con el acceso igualitario a oportunidades laborales. También evidencia cómo el derecho constitucional colombiano concilia la igualdad con medidas de protección específica para las trabajadoras.

8. Sentencia T-583 de 2017 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado)

El tema tocado en esta sentencia fue la protección a mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

Una trabajadora fue despedida estando embarazada, pese a la garantía de estabilidad laboral reforzada. La empresa argumentó que su contrato había finalizado por cumplimiento del término pactado.

- Relevancia:

La Corte reiteró que las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia tienen una protección especial contra el despido, sin importar la modalidad de contratación. El empleador debía demostrar una causa objetiva y contar con autorización del Ministerio del Trabajo.

Esta sentencia refuerza la protección constitucional de la maternidad en el ámbito laboral y la necesidad de garantizar que las madres trabajadoras no enfrenten barreras para conservar su empleo, en línea con el ODS 5.

La evolución jurisprudencial en Colombia refleja un compromiso progresivo con la equidad de género en el ámbito laboral. Las sentencias analizadas muestran un avance sustancial en la garantía de derechos para mujeres embarazadas y lactantes en el sector público, alineándose con el ODS No. 5 de la Agenda 2030.

No obstante, persisten desafíos en la implementación efectiva de estas garantías, como la necesidad de fortalecer los mecanismos de denuncia y sanción de prácticas discriminatorias. En este contexto, la Corte Constitucional ha exhortado a las entidades estatales a adoptar medidas concretas para asegurar el cumplimiento de estos derechos.

La consolidación de esta línea jurisprudencial representa un paso esencial para la eliminación de barreras estructurales que afectan a las mujeres en el ámbito laboral, contribuyendo así a la construcción de un sistema más equitativo y justo en el sector público colombiano.

Aplicación del ODS No. 5 en la Jurisprudencia Constitucional

El análisis de las decisiones refleja el compromiso de la **Corte Constitucional** en integrar los principios del **ODS No. 5** en la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras. Las sentencias revisadas subrayan la necesidad de crear un entorno laboral inclusivo, donde las madres trabajadoras gocen de igualdad de oportunidades sin temor a la discriminación por su condición.

Estas decisiones no solo promueven la equidad de género en el sector público, sino que también establecen precedentes que impactan el sector privado. Aunque no todas las sentencias abordan de manera directa a las madres con hijos en la primera infancia, los principios aplicados en estos fallos ofrecen protección a este grupo.

En conclusión, la jurisprudencia colombiana ha desempeñado un papel fundamental en el avance hacia una mayor equidad de género, protegiendo los derechos laborales de las madres trabajadoras y promoviendo la igualdad en el acceso y la permanencia en el empleo. Las decisiones de la Corte Constitucional contribuyen significativamente a la consecución de los objetivos planteados en la **Agenda 2030**, especialmente el **ODS No. 5**, al asegurar un entorno laboral justo e inclusivo para las mujeres.

III. Estadísticas:

Este capítulo presenta un análisis detallado de la evolución de la equidad de género en el ámbito laboral público en Colombia, sustentado en la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos. Las fuentes principales incluyen entidades como el Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y los aportes significativos que ha tenido el Instituto de Bienestar Familiar (ICBF).

Los datos obtenidos reflejan un progreso en la implementación de políticas públicas de equidad de género, enmarcadas bajo el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el cual garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Sin embargo, la recopilación y análisis de la información también pone de manifiesto desafíos críticos que persisten, particularmente en relación con las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia.

Evaluación Cualitativa de las Condiciones Laborales de las Mujeres en el Sector Público

El estudio cualitativo se centró en explorar las experiencias de mujeres en el sector público que son madres de hijos en la primera infancia. A través de una encuesta realizada a 14 trabajadoras madres, se analizaron temas como el acceso a licencias de maternidad, la flexibilidad horaria, el teletrabajo y las políticas de apoyo a la maternidad.

Los resultados revelan que, aunque las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar están en vigor, su implementación varía considerablemente según el contexto institucional. Las mujeres señalaron que el acceso a medidas de apoyo, como licencias extendidas y horarios flexibles, es limitado o no se aplica de manera uniforme, lo cual afecta negativamente su capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

Estudio de Caso: Una Madre Trabajadora en Carrera Administrativa

Un caso de estudio específico proporcionó una visión detallada sobre la aplicación práctica de las normativas. Se trata de una madre de dos hijos en la primera infancia, empleada mediante concurso de méritos bajo el amparo de la Ley 909 de 2004. Este caso permitió evaluar cómo las políticas de carrera administrativa impactan en la estabilidad laboral de las madres trabajadoras y la efectividad de las normativas de equidad de género.

1. Análisis de Información Obtenida a través de Derechos de Petición

1.1. Derecho de Petición al Departamento Nacional de Planeación (DNP)

El análisis incluyó un derecho de petición dirigido al Departamento Nacional de Planeación (DNP), solicitando información sobre el avance de las metas establecidas en el Conpes 3918 de 2018, en particular el incremento de colocaciones laborales para mujeres en el sector público entre 2018 y 2022. La meta era aumentar el número de colocaciones de mujeres de 236,000 a 1,116,000.

Sin embargo, la respuesta del DNP (Radicado Orfeo No. 20246631099142) no proporcionó la información solicitada, remitiendo la responsabilidad al Ministerio del Trabajo. Esta respuesta genera interrogantes sobre la capacidad del DNP para supervisar el cumplimiento de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS No. 5 de igualdad de género.

1.2. Derecho de Petición a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

Un segundo derecho de petición fue presentado a la CNSC solicitando información sobre el número de mujeres y hombres empleados en diversas modalidades contractuales, con un enfoque particular en mujeres con hijos en la primera infancia. La solicitud abarcó los períodos de 2004-2014 y 2015-2024.

La respuesta (Radicado 2024RS101946) proporcionó datos generales sobre servidores públicos con carrera administrativa, pero no incluyó información específica sobre mujeres con hijos en la primera infancia debido a limitaciones en los registros. Esta falta de datos desagregados representa una brecha crítica en la evaluación de las políticas de equidad de género.

Durante el período 2004-2014, se identificaron 35,668 servidores públicos con derechos de carrera administrativa, de los cuales 20,449 eran mujeres y 15,172 eran hombres. En el período 2015-2024, la cifra aumentó a 85,783 servidores, lo que indica un avance en la representación femenina en el sector público. Sin embargo, la falta de datos específicos sobre madres trabajadoras subraya la necesidad de un sistema de información más robusto para monitorear los avances en equidad de género.

Servidores activos en el RPCA del 2004 al 2014	Cuenta de cedula
Femenino	48074
Masculino	37700
Servidores a quienes no fue posible cruzar información con RNEC	9
Total, general	85783

Como se puede observar, el segundo cuadro muestra la información correspondiente al periodo 2014-2024, aunque por un aparente error de transcripción se indicó como 2004-2014. A pesar de este error, se evidencia que, para el año 2024, la vinculación de mujeres que accedieron a su empleo a través de procesos de meritocracia aumentó en más del 50% en comparación con el

periodo 2004-2014, siendo una cifra positiva para las mujeres, que, aunque no se cuenta con la información de aquellas que son madres de niños dentro de la primera infancia, está por analogía se extiende para aquellas que tienen hijos.

1.1. Derecho de Petición al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

Se radicó un derecho de petición al **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** con el objetivo de recopilar información detallada sobre la equidad de género en el sector público, solicitando datos desagregados sobre la participación de mujeres en cargos directivos, especialmente aquellas con hijos en la primera infancia.

El DAFP, entidad encargada de formular políticas en empleo público, organización administrativa y control interno (Congreso de la República de Colombia, 2024), proporcionó una respuesta el **10 de julio de 2024** (Radicado No. 20243000460861). Sin embargo, la información entregada no fue completa, limitándose a enlaces con datos parciales, lo que evidenció importantes deficiencias en la organización y disponibilidad de datos públicos para evaluar la efectividad de las políticas de equidad de género.

Datos solicitados al DAFP

En el derecho de petición se solicitó información detallada para los períodos **2005-2014** y **2015-2024**, incluyendo:

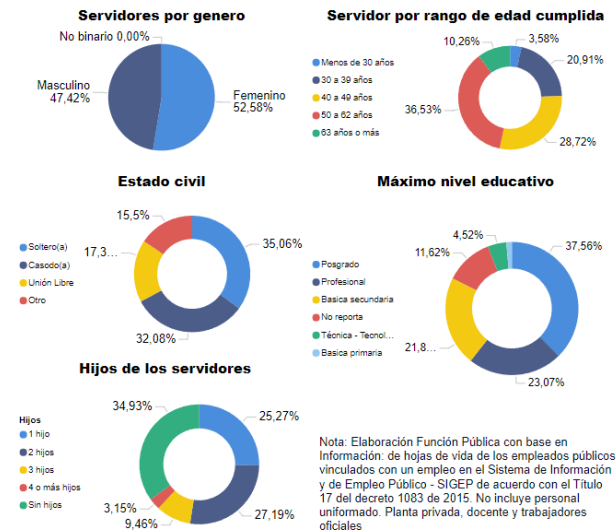
1. Número total de mujeres y hombres en cargos directivos.
2. Mujeres en cargos directivos con hijos en la primera infancia.
3. Número de mujeres empleadas en el sector público en cada período.
4. Distribución por rangos de edad y áreas de desempeño.
5. Información sobre quejas y denuncias de mujeres con hijos en la primera infancia por discriminación o violencia de género.

Respuesta del DAFP y Enlace Proporcionado

La respuesta del DAFP proporcionó un enlace (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie/caracterizacion-empleo-publico>) que contenía información sobre la caracterización sociodemográfica de los servidores públicos, la meritocracia, la **Ley de Cuotas**, entre otros. Sin embargo, los datos entregados no correspondían completamente con la información requerida. En particular, solo la sección sobre la **Ley de Cuotas** presentó datos relevantes para esta investigación, pero la falta de información específica sobre las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia limitó la evaluación completa.

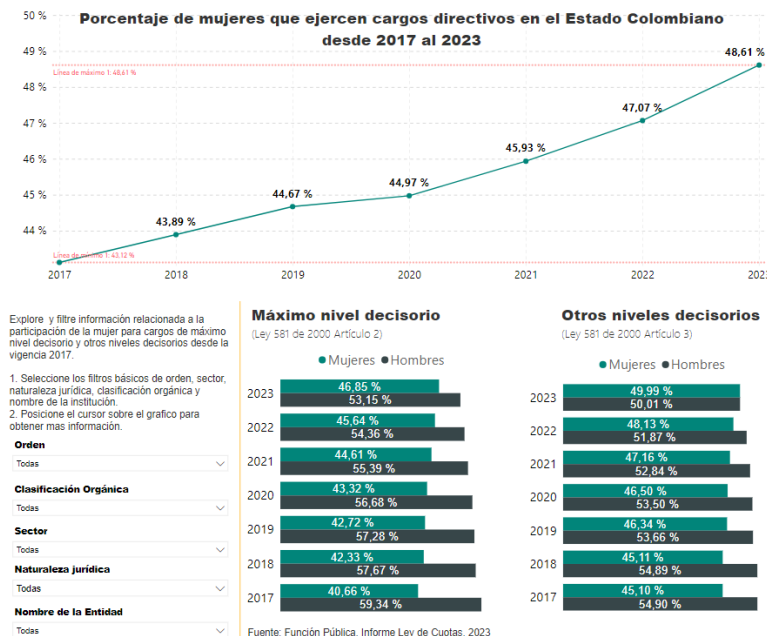
2. Caracterización sociodemográfica de los servidores públicos del estado Colombiano.

Caracterización sociodemográfica de los servidores públicos del estado colombiano



Nota: Tomado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sie/caracterizacion-empleo-publico> información con corte 31/03/2024

3. Información del avance del porcentaje de mujeres que ejercen cargos directivos de conformidad con el artículo 2 y 3 de la Ley 581 de 2000:



Tomado de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sie/caracterizacion-empleo-publico> información con corte 31/12/2023

El **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** destacó que las mujeres representaron el **52.58%** del total de servidores públicos en 2023,

superando a los hombres en términos de participación. Este crecimiento ha sido positivo, aunque persisten diferencias notables en los niveles decisorios más altos, donde los hombres siguen predominando. Los informes de **2014, 2016 y 2023** sobre la **Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000)** muestran un progreso constante en la representación femenina, con un aumento del **46.85%** en el **Máximo Nivel Decisorio (MND)** y del **49.99%** en el **Otro Nivel Decisorio (OND)** en 2023 (DAFP, 2023).

Este avance refleja un cambio estructural dentro de la administración pública, donde las mujeres están asumiendo roles de liderazgo en sectores clave como Hacienda y la Rama Judicial. Sin embargo, la persistencia de desigualdades sectoriales y regionales resalta la necesidad de seguir fortaleciendo las políticas de equidad de género. La Ley de Cuotas ha sido una herramienta crucial para promover la igualdad, pero aún no aborda de manera específica las necesidades de las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia, lo que requiere un enfoque más integral para asegurar su representación plena y equitativa en el entorno laboral.

El **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)**, aunque no proporciona datos específicos sobre las madres trabajadoras, ofrece un panorama detallado de la vinculación laboral por mérito y provisionalidad en el sector público, permitiendo inferir la representación femenina en estos ámbitos. Este análisis es esencial para evaluar las oportunidades laborales disponibles para las mujeres y cómo se ha ido consolidando su participación en el empleo público en Colombia.

4. Información de servidores públicos SIGEP.

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Total de Servidores Públicos	106,796	97,021	203,901
Vinculados con Derechos de Carrera Administrativa	40,443	40,673	81,116
Otras Modalidades de Vinculación	66,353	56,348	122,701

En la administración pública colombiana, las mujeres superan en número a los hombres, con una diferencia de 9,775 mujeres más. Sin embargo, cuando se analizan los datos relacionados con la vinculación mediante derechos de carrera administrativa, las cifras son bastante similares, con una ligera ventaja de 230 hombres. Esta situación destaca que, aunque las mujeres tienen una presencia mayoritaria en la administración pública, la mayoría no está vinculada a través de procesos meritocráticos o de carrera administrativa, tema que no será abordado en detalle en esta investigación.

Este análisis subraya tanto las diferencias como las similitudes en la vinculación laboral de mujeres y hombres en el sector público, centrándose en quienes tienen derechos de carrera administrativa. Aunque la paridad es casi total en este aspecto, es importante destacar que un número significativo de mujeres accede a sus cargos

por otras modalidades de contratación, lo que podría implicar menores garantías en cuanto a estabilidad laboral.

1.2. Derecho de Petición al Ministerio de Trabajo

En un esfuerzo por obtener información detallada sobre la situación de las mujeres en cargos directivos del sector público, se presentó un derecho de petición al Ministerio de Trabajo. La solicitud también incluía datos específicos sobre mujeres con hijos en la primera infancia, desglosados en tres periodos: antes, durante, y después de la pandemia de COVID-19. No obstante, la respuesta del Ministerio fue insuficiente, ya que en lugar de proporcionar los datos solicitados, remitió la petición al Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), argumentando que dicha entidad era la competente para responder.

Esta respuesta evidencia una notable carencia en la disponibilidad de datos específicos dentro del Ministerio de Trabajo. A pesar de que, según el Decreto 4103 de 2011, una de las funciones principales de esta entidad es la formulación, coordinación y evaluación de políticas para promover la equidad de género en el ámbito laboral, la falta de información concreta limita su capacidad para cumplir con sus objetivos. Esta deficiencia no solo afecta la formulación de políticas públicas, sino que también impide la evaluación de su impacto en las madres trabajadoras, un grupo que enfrenta barreras significativas en el ámbito laboral.

1.3. Derecho de Petición al Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)

Tras la remisión del Ministerio de Trabajo, se radicó un derecho de petición al DANE solicitando información específica sobre mujeres en cargos directivos y aquellas con hijos en la primera infancia, desglosados en dos periodos: de 2005 a 2014 y de 2015 a 2024, considerando también las etapas antes, durante y después de la pandemia de COVID-19.

El DANE respondió mediante el radicado No. 20241510123811, pero su respuesta no fue clara ni precisa. En lugar de proporcionar la información detallada requerida, el DANE trasladó la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y únicamente incluyó dos enlaces para consulta de información. De estos, solo uno fue relevante para el análisis. Al acceder al enlace, se encontró un informe sobre el mercado laboral desglosado por sexo, correspondiente al periodo de abril a junio de 2024. Dicho informe reveló que la tasa de desocupación de las mujeres en ese trimestre fue del 12,7%, mientras que para los hombres fue del 8,7% (DANE, 2024).

Si bien estos datos ofrecen una visión general del mercado laboral, no abordan específicamente las condiciones de las mujeres con hijos en la primera infancia, lo que resalta una vez más la falta de datos desagregados que permitan una evaluación más precisa de la situación de este grupo en particular.

1.4. El Rol del ICBF en la Promoción de la Equidad de Género y la Protección de Madres Trabajadoras con Hijos en la Primera Infancia.

En el marco del cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) ha desempeñado un papel clave en la implementación de políticas y programas dirigidos a garantizar la protección y el bienestar de las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia. A través de diversas resoluciones y estrategias, esta entidad ha contribuido a la conciliación entre la vida laboral y familiar, promoviendo la equidad de género en el ámbito laboral colombiano.

Uno de los avances normativos más relevantes es la Resolución 8013 de 2017, la cual actualizó el Lineamiento Técnico Administrativo de la Modalidad Materno Infantil. Este lineamiento establece directrices para la atención integral de mujeres gestantes y madres en periodo de lactancia, así como de niños y niñas menores de cinco años. Su enfoque en la complementación alimentaria y la articulación con el Sistema General de Seguridad Social en Salud refuerza el acceso a servicios esenciales para esta población, asegurando que las madres trabajadoras cuenten con el apoyo necesario durante la primera infancia de sus hijos (ICBF, 2017).

En una línea similar, la Resolución 20 de 2022 adoptó el Lineamiento Técnico para la Atención a la Primera Infancia, así como los Manuales Operativos de diversas modalidades de atención. Esta disposición normó la prestación del servicio en diferentes entornos, incluyendo modalidades comunitarias, familiares e institucionales, lo que ha permitido fortalecer la cobertura y calidad de la atención a la infancia. Dicho lineamiento es particularmente relevante para las madres trabajadoras del sector público, dado que facilita el acceso a espacios seguros y adecuados para el desarrollo de sus hijos, favoreciendo su permanencia en el mercado laboral sin afectar el bienestar de los menores (ICBF, 2022).

Aunado a ello, ha implementado estrategias para garantizar el bienestar de la primera infancia y mejorar la calidad del servicio en unidades de atención infantil. A través de programas de capacitación y cualificación, el ICBF ha buscado fortalecer las competencias de las madres comunitarias y agentes educativos, quienes desempeñan un rol fundamental en la atención de niños y niñas en el país, entre ellas se encuentran:

En 2022, el ICBF llevó a cabo un proceso de acompañamiento pedagógico y asistencia técnica dirigido a 3.616 madres comunitarias en Bogotá. Estas capacitaciones abarcaron aspectos esenciales como planeación pedagógica, ambientación locativa, documentación pedagógica y nutrición, con el objetivo de mejorar la prestación del servicio en las unidades de atención infantil y garantizar estándares adecuados para responder a las necesidades de las madres trabajadoras y sus hijos (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF], 2022). https://www.icbf.gov.co/noticias/icbf-capacita-madres-comunitarias-y-agentes-educativos-que-atienden-la-primera-infancia-en?utm_source=chatgpt.com

Además, en colaboración con el Consorcio Universidad Social, el ICBF cualificó a 702 madres comunitarias en Bogotá bajo el Modelo de Acompañamiento

Pedagógico Situado (MAS+), beneficiando a más de 9.800 niños y niñas. Este programa incluyó formación en planeación pedagógica, interacciones educativas y prácticas de cuidado, con el propósito de optimizar la atención integral en la primera infancia (ICBF, 2022). https://icbf.gov.co/noticias/icbf-cualifica-702-madres-comunitarias-de-bogota?utm_source=chatgpt.com

Asimismo, en noviembre de 2022, el ICBF implementó un convenio con instituciones educativas para ofrecer diplomados a 518 agentes educativos y madres comunitarias a nivel nacional. Los contenidos abordaron lenguajes artísticos como estrategia pedagógica, atención a la diversidad y primeros auxilios psicológicos, contribuyendo a la profesionalización del personal encargado de la atención infantil y a la mejora de los entornos de aprendizaje para los niños y niñas en el país (ICBF, 2022). https://www.icbf.gov.co/noticias/mas-de-500-agentes-educativos-y-madres-comunitarias-se-cualificaron-para-atender-la-primera?utm_source=chatgpt.com

Por otro lado, el ICBF ha promovido iniciativas enfocadas en la protección de la infancia frente a diversas formas de violencia. En 2019, certificó a 53 madres comunitarias y agentes educativos en Neiva tras completar el curso "Reparando Vínculos e Hilando Afectos", orientado a la prevención y detección de situaciones de violencia contra la primera infancia, especialmente en casos de violencia sexual infantil y maltrato (ICBF, 2019).

Estas acciones reflejan el compromiso del Estado colombiano, a través del ICBF, en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5, al garantizar condiciones adecuadas para la conciliación laboral y familiar de las madres trabajadoras. La capacitación continua del personal encargado de la atención infantil no solo fortalece la educación inicial, sino que también genera impactos positivos en la equidad de género, asegurando que las mujeres puedan desempeñar su rol laboral sin comprometer el cuidado y desarrollo de sus hijos. https://www.icbf.gov.co/noticias/madres-comunitarias-y-agentes-educativos-se-capacitan-en-prevencion-de-violencias-en-la?utm_source=chatgpt.com

Queda demostrado que, el impacto de estas acciones del ICBF es evidente en la consolidación de mecanismos de apoyo para las madres trabajadoras, quienes enfrentan desafíos significativos en la conciliación entre sus responsabilidades laborales y familiares. La existencia de políticas que fortalecen la atención infantil no solo facilita la participación de las mujeres en el mercado laboral, sino que también contribuye a cerrar las brechas de género en el acceso y permanencia en el empleo. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la cobertura de estos programas y su adecuada implementación en el sector público, lo que resalta la necesidad de continuar evaluando su impacto y promoviendo su mejora continua (PNUD, 2022).

En conclusión, las acciones del ICBF han sido fundamentales en la construcción de un entorno más equitativo para las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia. No obstante, la eficacia de estos programas depende de su adecuada aplicación y de la articulación interinstitucional con otras entidades del Estado. El cumplimiento del ODS No. 5 en el sector público colombiano requiere, por tanto, un

compromiso sostenido en la formulación y ejecución de políticas que permitan a las mujeres desempeñar su rol laboral sin comprometer el bienestar de sus hijos.

2. Análisis de la Equidad de Género para Mujeres con Hijos en el Sector Público Colombiano: Encuestas a Madres Trabajadoras

Este análisis tiene como objetivo evaluar la situación de las mujeres trabajadoras con hijos en la primera infancia dentro del sector público colombiano, prestando especial atención a las dificultades que enfrentan en su vida laboral. Para ello, se realizó una encuesta a 16 mujeres, 9 de las cuales son madres con hijos en la primera infancia. A través de este instrumento, se busca identificar los principales obstáculos relacionados con la equidad de género y las políticas de conciliación laboral y familiar.

2.1. Contexto Familiar y Laboral de las Encuestadas

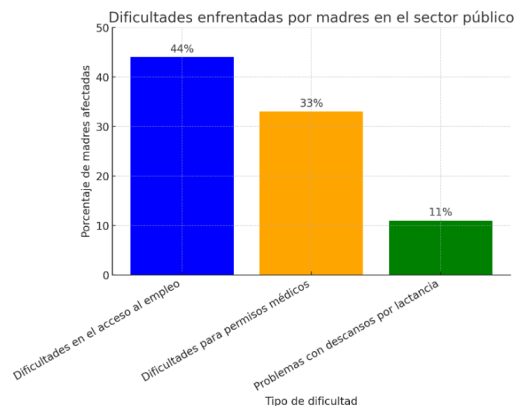
De las 16 mujeres encuestadas, 9 tienen hijos en la primera infancia, y 8 de ellas trabajan en el sector público. En cuanto a la distribución familiar, 3 madres indicaron tener dos hijos, mientras que 6 señalaron tener un solo hijo, cuyas edades varían entre los 2 meses y los 8 años. Este contexto representa un desafío importante, ya que las responsabilidades de cuidado recaen de manera desproporcionada en las madres, afectando su desempeño laboral y su bienestar personal.

La siguiente información fue recopilada exclusivamente de las nueve mujeres con hijos en la primera infancia, quienes constituyen el grupo de análisis central de esta investigación.



2.2. Dificultades Relacionadas con la Maternidad en el Ámbito Laboral

El 66% de las madres encuestadas reportó haber enfrentado dificultades vinculadas a su condición de madre en el sector público. Los obstáculos más comunes incluyen el acceso al empleo actual (44%) y las dificultades para obtener permisos para atender citas médicas de sus hijos (33%). Sin embargo, solo una madre reportó problemas en cuanto al acceso a los descansos por lactancia, lo que sugiere un cierto cumplimiento de este derecho, aunque persisten otros desafíos relacionados con la maternidad.



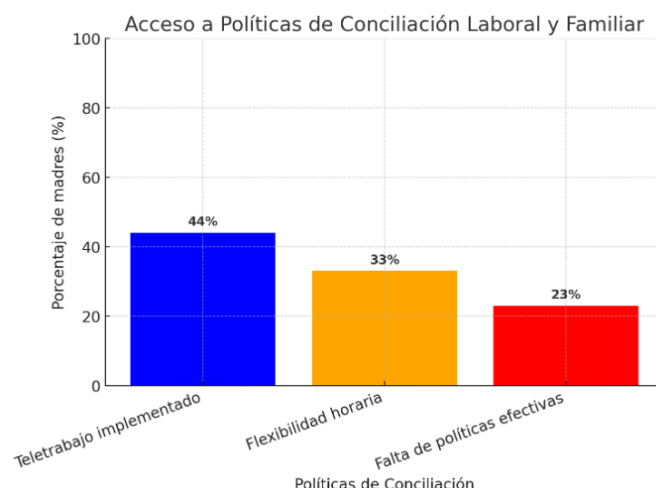
2.3. Mobbing o Acoso Laboral

Un aspecto preocupante revelado en la encuesta fue el mobbing o acoso laboral experimentado por algunas madres. Dos de ellas indicaron haber sido víctimas de acoso por parte de compañeros de trabajo, mientras que tres señalaron que dicho comportamiento provenía de sus superiores. Estos casos resaltan la necesidad de mejorar el ambiente laboral para que sea más inclusivo y respetuoso con las madres trabajadoras, quienes a menudo enfrentan barreras adicionales en su carrera profesional.



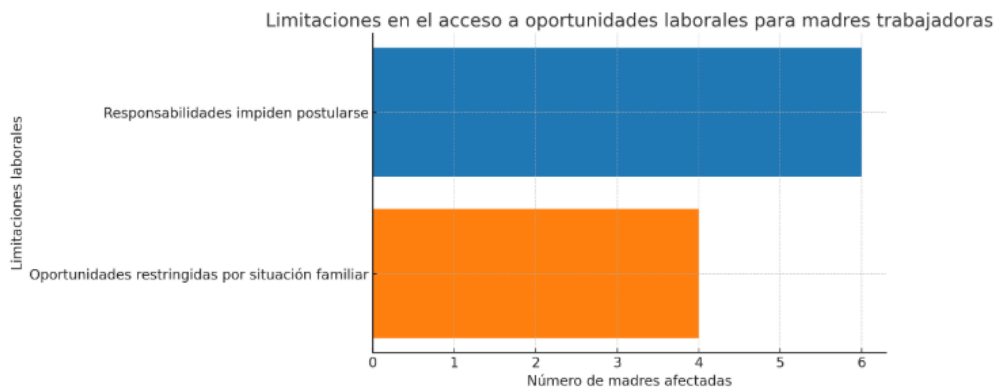
2.4. Ausencia de Políticas de Conciliación Laboral

La conciliación entre la vida laboral y familiar sigue siendo un desafío considerable para las madres en el sector público. Tres de ellas mencionaron la falta de políticas efectivas que faciliten este equilibrio, como horarios flexibles, teletrabajo o guarderías cercanas. Aunque algunas entidades han implementado el teletrabajo (44%) y la flexibilidad horaria (33%), las dificultades para acceder a estas políticas son evidentes, limitando su efectividad en la práctica.



2.5. Desigualdad en el Desarrollo Profesional

El acceso a oportunidades laborales mejor remuneradas sigue siendo limitado para las madres trabajadoras. Seis de las encuestadas indicaron que sus responsabilidades de cuidado les impiden postularse a empleos mejor remunerados, y cuatro señalaron que sus oportunidades de desarrollo profesional están restringidas debido a su situación familiar. Esto evidencia una brecha persistente en términos de equidad de género en el ámbito laboral.



2.6. Equilibrio entre Trabajo y Cuidado

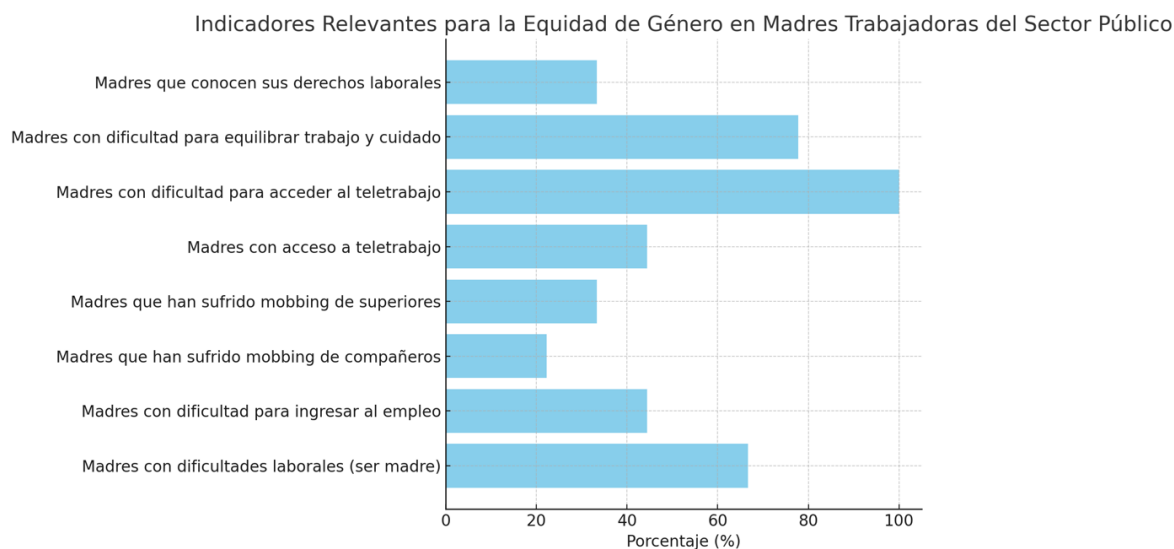
Siete de las madres encuestadas expresaron dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales con el cuidado de sus hijos pequeños. Esta situación no solo genera estrés, sino que también impide el desarrollo pleno de sus carreras profesionales. La falta de políticas adecuadas de conciliación laboral y apoyo institucional refuerza un ambiente de inequidad que no facilita el balance entre la vida personal y profesional de las madres trabajadoras.



2.7. Percepción sobre la Equidad de Género hacia las mujeres que tienen hijos.

La percepción sobre la equidad de género en el sector público es mixta. Cuatro de las madres consideraron que existe equidad, mientras que otras cuatro opinaron lo contrario. Estos resultados indican que, a pesar de ciertos avances, persisten barreras significativas que afectan a las madres trabajadoras en su percepción de equidad y bienestar en el ámbito laboral.

5. Indicadores relevantes para la Equidad de Género en Madres trabajadoras del sector público.



El análisis de las encuestas realizadas a madres trabajadoras en el sector público colombiano revela que el 66.6% de las encuestadas (6 de 9) enfrentaron dificultades vinculadas a su condición de madres. Entre estas, el 44.4% (4 de 9) reportó haber tenido problemas para acceder a su empleo actual debido a su maternidad, lo que subraya la existencia de una barrera significativa al ingreso laboral. Este dato refleja un obstáculo estructural en la entrada de mujeres al ámbito laboral del sector público, limitando su participación desde el proceso de selección y contratación.

Mobbing o acoso laboral: La incidencia de mobbing o acoso laboral en este grupo es alarmante. El 22.2% de las madres encuestadas (2 de 9) señaló haber sufrido acoso por parte de sus compañeros de trabajo debido a su condición de madre. Asimismo, el 33.3% (3 de 9) reportó haber sido víctima de mobbing por parte de sus superiores jerárquicos. Estos datos evidencian la existencia de un ambiente laboral hostil hacia las mujeres con hijos pequeños, lo que refuerza la urgencia de adoptar políticas que fomenten una cultura de respeto y apoyo en el entorno laboral.

Conciliación laboral y familiar: La conciliación entre la vida laboral y familiar sigue siendo un desafío importante para las madres trabajadoras. El 33.3% de las encuestadas (3 de 9) indicó la ausencia de políticas que faciliten la conciliación, como horarios flexibles o la disponibilidad de guarderías cercanas. Aunque el 44.4% (4 de 9) afirmó que sus entidades implementan la política de teletrabajo, todas reportaron dificultades para acceder a ella, lo que sugiere problemas en la implementación de esta medida. Además, el 77.7% de las madres (7 de 9) manifestó dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales con el cuidado de sus hijos pequeños, un dato que subraya el nivel elevado de estrés que enfrentan las trabajadoras debido a la falta de apoyo institucional adecuado.

Desigualdad en el desarrollo profesional y dificultades económicas: El 66.6% de las madres (6 de 9) afirmó que las responsabilidades de cuidado limitan sus oportunidades de ascender a empleos mejor remunerados, reflejando una clara brecha de género en términos de desarrollo profesional. Además, el 44.4% (4 de 9) reportó acceso limitado a programas de formación o desarrollo profesional, lo que agrava la desigualdad de oportunidades y perpetúa las disparidades salariales entre hombres y mujeres en el sector público.

Conocimiento de los derechos laborales: Solo el 33.3% de las encuestadas (3 de 9) afirmó tener conocimiento sobre sus derechos laborales como madres, lo que pone de manifiesto una preocupante carencia de información y capacitación en torno a las protecciones legales disponibles. Esta falta de conocimiento impide que muchas trabajadoras ejerzan sus derechos y accedan a los beneficios que les corresponden, perpetuando situaciones de vulnerabilidad en el ámbito laboral.

Percepción de equidad de género: La percepción sobre la equidad de género dentro del sector público es mixta. El 44.4% de las encuestadas (4 de 9) consideraron que existe equidad en términos de oportunidades laborales, mientras que un porcentaje similar (44.4%) opinó que no la hay. Esta división en las percepciones refleja la persistencia de barreras importantes que afectan la experiencia de las trabajadoras madres en el sector público, lo que sugiere que los avances en materia de igualdad aún no se han traducido en una mejora consistente y perceptible para todas.

Uso de políticas de conciliación: A pesar de la existencia de políticas de conciliación laboral en algunas entidades, solo el 44.4% de las encuestadas (4 de 9) han podido hacer uso de ellas. De las madres que han accedido al teletrabajo, el 50% (2 de 4) reportaron haber sido amenazadas por sus superiores por trabajar bajo esta modalidad, lo que revela una actitud punitiva y discriminatoria por parte de ciertos jefes hacia las trabajadoras que buscan un mejor balance entre sus responsabilidades laborales y familiares.

Estos resultados subrayan la necesidad de mejorar de manera urgente las políticas laborales en el sector público colombiano. Las dificultades identificadas, desde el acceso limitado a las políticas de conciliación hasta el acoso laboral, indican una falta de apoyo estructural que compromete la equidad de género en este ámbito. Además, el desconocimiento generalizado de los derechos laborales por parte de las madres trabajadoras revela una importante brecha en la formación y capacitación respecto a las protecciones legales disponibles.

Caso de estudio: Madre trabajadora en el sector público colombiano

Para ilustrar de manera más concreta las dificultades que enfrentan las madres trabajadoras en el sector público, se presenta el caso de "Rosa" (nombre ficticio para proteger su identidad), una madre con dos hijos en la primera infancia. Rosa está vinculada laboralmente mediante un contrato de carrera administrativa y enfrenta múltiples obstáculos relacionados con su condición de madre.

Política de teletrabajo y dificultades en su aplicación

En la entidad donde trabaja Rosa, el teletrabajo es la única política de conciliación familiar disponible. No obstante, su aplicación está sujeta a la aprobación del jefe inmediato, lo que en el caso de Rosa se ha traducido en una serie de obstáculos burocráticos que impidieron su acceso al teletrabajo, a pesar de cumplir con todos los requisitos. Aunque finalmente obtuvo una resolución que le otorgaba el derecho a teletrabajar, su jefe inmediato retrasó la firma del formato necesario para hacerlo efectivo, y posteriormente, un cambio en la administración de la entidad canceló la política de teletrabajo de manera general.

Esta situación pone de manifiesto la fragilidad de las políticas de conciliación en el sector público, las cuales dependen excesivamente de la voluntad de los superiores inmediatos y de los cambios administrativos, generando inestabilidad y ansiedad entre las trabajadoras.

Impacto psicológico y discriminación laboral

Rosa no solo enfrentó barreras para acceder al teletrabajo, sino que también experimentó acoso laboral por parte de sus superiores, quienes cuestionaron sus derechos de lactancia y la sometieron a jornadas extenuantes durante su periodo de prueba. Este acoso, sumado a la falta de apoyo institucional, generó en ella un elevado nivel de estrés y ansiedad, lo que evidencia el impacto psicológico que enfrentan las madres trabajadoras en entornos laborales hostiles y poco empáticos.

IV: Resultados de la investigación:

1. Brechas entre Normativa y Realidad:

A pesar de la existencia de un marco normativo robusto que protege los derechos de las mujeres y por extensión a las madres trabajadoras en el sector público colombiano, la investigación reveló una significativa discrepancia entre las leyes y su aplicación efectiva. La implementación de estas normativas suele depender de la discrecionalidad de los superiores inmediatos, lo que coloca a muchas trabajadoras en situaciones de vulnerabilidad.

2. Impacto Negativo del "Período de Prueba":

El período de prueba, que debería ser una herramienta de evaluación objetiva, ha sido utilizado como un mecanismo de abuso y presión. Las trabajadoras con hijos en la primera infancia han sido particularmente afectadas, enfrentando restricciones en el acceso a derechos como la lactancia y el teletrabajo durante este período.

3. Falta de Datos Desagregados:

Se identificó una importante carencia de datos desagregados proporcionados por las entidades competentes, lo que impide evaluar adecuadamente el impacto real de las políticas de equidad de género, especialmente en lo que respecta a las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia. Esta falta de información detallada obstaculiza tanto la formulación de políticas públicas efectivas como el adecuado seguimiento de su implementación

4. Discriminación y Acoso Laboral Persistente:

A pesar de los avances en la representación femenina en el sector público, las madres trabajadoras continúan enfrentando situaciones de discriminación y acoso laboral. Las encuestas realizadas a 14 mujeres, junto con el estudio de caso presentado en este artículo, revelan una preocupante falta de empatía por parte de los superiores y un uso abusivo del poder. Estas condiciones generan un entorno laboral hostil que impacta negativamente tanto la salud mental como el desempeño profesional de las trabajadoras afectadas.

5. Inconsistencia en la Aplicación de Políticas:

La aplicación de políticas como el teletrabajo ha sido inconsistente. Aunque existe normativa que respalda estas medidas, su redacción no establece de manera clara que todas las madres con hijos en la primera infancia puedan acceder automáticamente a estos beneficios, lo que deja su implementación a discreción de las entidades. Como resultado, muchas de ellas han adoptado procedimientos burocráticos y contrarios a derecho, dificultando el acceso de las trabajadoras a estas políticas. Es fundamental que la normativa no solo garantice el acceso obligatorio al teletrabajo para las mujeres con hijos en la primera infancia, sino que también establezca mecanismos de control y supervisión eficaces para asegurar su aplicación de manera justa y efectiva.

6. Avances en la Participación Femenina:

La investigación mostró un aumento del 50% en la participación femenina en el sector público desde 2015, especialmente en cargos obtenidos por mérito. No obstante, la representación no ha resuelto por completo las barreras estructurales que enfrentan las madres trabajadoras.

7. Necesidad de Políticas Inclusivas y Cambios Culturales:

Es necesario desarrollar políticas laborales inclusivas que respondan a las necesidades específicas de las madres trabajadoras, tales como el teletrabajo, horarios flexibles y licencias parentales compartidas. Además, se requiere un cambio cultural dentro de las instituciones públicas para eliminar la discriminación de género y promover un entorno de trabajo más inclusivo.

Estos resultados subrayan la importancia de cerrar la brecha entre la normativa y su aplicación, así como de mejorar la recopilación de datos para monitorear el progreso en la equidad de género en el ámbito laboral.

v. Recomendaciones Generales

1. Fortalecimiento de la Implementación Normativa

- **Supervisión y Monitoreo:** Se recomienda fortalecer los mecanismos de supervisión y monitoreo de las normativas existentes, para asegurar su aplicación efectiva en todas las entidades públicas. Esto incluye la creación de un sistema de reporte obligatorio y la evaluación periódica del cumplimiento de las políticas de equidad de género.
- **Sanciones por Incumplimiento:** Es crucial establecer sanciones claras y efectivas para las entidades y funcionarios que no cumplan con las normativas relacionadas con la equidad de género. Estas sanciones deben ser aplicadas de manera rigurosa para garantizar un entorno laboral que respete los derechos de las mujeres.

2. Promoción de la Corresponsabilidad en el Cuidado

- **Ampliación de Licencias Parentales:** Se sugiere ampliar las licencias parentales tanto para madres como para padres, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Esto podría incluir la introducción de licencias parentales compartidas o flexibles que permitan a los padres participar activamente en la crianza.
- **Políticas de Teletrabajo y Flexibilidad Laboral:** Fomentar políticas de teletrabajo y flexibilidad laboral específicamente diseñadas para madres trabajadoras con hijos en la primera infancia. Esto incluiría la obligatoriedad de permitir el teletrabajo en casos donde la naturaleza del trabajo lo permita, sin que dependa exclusivamente de la aprobación subjetiva de los jefes inmediatos.

3. Capacitación y Sensibilización

- **Programas de Capacitación:** Implementar programas de capacitación continua para los funcionarios públicos en temas de equidad de género, derechos laborales y corresponsabilidad en el cuidado. Estos programas deben ser obligatorios y estar diseñados para cambiar las actitudes y comportamientos que perpetúan la discriminación de género en el entorno laboral.

- **Campañas de Sensibilización:** Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a todas las entidades públicas para promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso, donde se valore la diversidad y se respete la equidad de género.

4. Se propone implementar una política Pública, que pudiera abordar los siguientes temas así:

Propuesta de Política Pública: Política Integral de Apoyo a Madres Trabajadoras en el Sector Público

Objetivo General

Garantizar la equidad de género en el ámbito laboral del sector público colombiano, con un enfoque particular en la protección y apoyo a las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado y asegurando condiciones laborales dignas y justas.

Ejes Estratégicos

1. Garantía de Derechos Laborales

- Establecimiento de una normativa específica que asegure el derecho al teletrabajo para madres trabajadoras en cargos administrativos, especialmente aquellas con hijos en la primera infancia.
- Ampliación de las licencias de maternidad y paternidad, con la posibilidad de que estas sean compartidas entre ambos progenitores para fomentar la corresponsabilidad.

2. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

- Creación de un programa nacional de guarderías y centros de desarrollo infantil en todas las entidades públicas, que brinde apoyo a las madres trabajadoras y facilite su participación plena en el mercado laboral.
- Promoción de horarios laborales flexibles y jornadas reducidas para padres y madres de hijos en la primera infancia, sin que esto afecte su remuneración o estabilidad laboral.

3. Monitoreo y Evaluación de la Política

- Implementación de un sistema de monitoreo y evaluación continua de la política, con indicadores claros que midan el impacto en la equidad de género y el bienestar de las madres trabajadoras.
- Creación de un observatorio de equidad de género en el sector público, encargado de recopilar datos, realizar investigaciones y proponer mejoras continuas a la política.

4. Protección contra la Discriminación y el Acoso

- Establecimiento de protocolos claros y efectivos para la denuncia de casos de discriminación y acoso laboral basados en género y maternidad, con sanciones estrictas para los responsables.
- Creación de unidades de atención psicológica y legal en cada entidad pública para apoyar a las madres trabajadoras que enfrenten situaciones de discriminación o acoso.

VI. Conclusiones del Artículo

1. En conclusión, aunque ha habido un avance significativo en materia normativa hacia la equidad de género en el ámbito laboral, la implementación efectiva de estas políticas sigue siendo un reto. Las leyes y regulaciones que buscan proteger los derechos de las madres trabajadoras, como el teletrabajo y los permisos de lactancia, representan un progreso importante. Sin embargo, los obstáculos derivados de la falta de empatía, el desconocimiento o la resistencia dentro de las estructuras organizacionales limitan su aplicación. Por lo tanto, es crucial no solo promulgar normativas, sino también garantizar su cumplimiento, fomentando un cambio cultural que apoye verdaderamente la equidad de género, especialmente para las mujeres con hijos pequeños.
2. Brechas entre Normativa y Realidad: A lo largo de la investigación, se evidenció una significativa brecha entre las normativas existentes y su aplicación efectiva en el ámbito laboral del sector público colombiano. Aunque las leyes y políticas que promueven la equidad de género y protegen los derechos de las madres trabajadoras están bien formuladas, su implementación es inconsistente y a menudo depende de la discrecionalidad de los superiores inmediatos, lo que deja a las trabajadoras en una situación de vulnerabilidad.
3. Impacto del "Periodo de Prueba" en las Madres Trabajadoras: El "periodo de prueba" se ha convertido en una plataforma de abuso y discriminación, donde las trabajadoras, especialmente aquellas con hijos en la primera infancia, enfrentan presiones indebidas que les impiden ejercer sus derechos plenamente. Este periodo, en lugar de ser un simple proceso de evaluación, ha sido utilizado para justificar la negación de derechos fundamentales como la lactancia y el teletrabajo.
4. Inconsistencia en la Disponibilidad de Datos: La investigación reveló una falta crítica de datos desagregados que permitan evaluar con precisión el impacto de las políticas de equidad de género en las madres trabajadoras. Las entidades estatales consultadas no pudieron proporcionar información específica sobre mujeres con hijos en la primera infancia, lo que dificulta la identificación de áreas problemáticas y la formulación de soluciones efectivas.
5. Discriminación y Acoso Laboral Persistente: A pesar de los avances en la representación femenina en el sector público, la discriminación y el acoso laboral siguen siendo problemas recurrentes, especialmente hacia las

mujeres con responsabilidades familiares. Casos específicos demuestran cómo la falta de empatía y el abuso de poder por parte de superiores inmediatos generan un ambiente laboral hostil que afecta tanto la salud mental como el desempeño profesional de las trabajadoras.

6. Necesidad de Políticas Inclusivas y Estables: La falta de consistencia en la aplicación de políticas de conciliación laboral y familiar, como el teletrabajo, subraya la necesidad de desarrollar un marco normativo más robusto y estable. Es crucial que estas políticas no dependan de la administración en turno y que se apliquen de manera uniforme para garantizar un entorno laboral equitativo para todas las trabajadoras.
7. Importancia de la Corresponsabilidad en el Cuidado: La investigación resalta la necesidad de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos mediante la ampliación de licencias parentales y la promoción de políticas de flexibilidad laboral. Estas medidas no solo beneficiarían a las madres trabajadoras, sino que también contribuirían a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
8. Reforzamiento de Mecanismos de Inspección y Vigilancia: Para asegurar que las normativas de equidad de género se cumplan, es esencial reforzar los mecanismos de inspección y vigilancia. La creación de un sistema de monitoreo continuo y la imposición de sanciones efectivas para los incumplimientos son pasos necesarios para cerrar la brecha entre la teoría y la práctica en la protección de los derechos laborales de las mujeres.
9. Impacto Psicológico de la Discriminación Laboral: Las madres trabajadoras que enfrentan discriminación y acoso en el lugar de trabajo experimentan un impacto psicológico significativo, que incluye estrés, depresión y ansiedad. Esto no solo afecta su bienestar personal, sino que también limita su capacidad para desarrollarse profesionalmente, perpetuando así las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Esta investigación concluye que, a pesar de los avances significativos en la formulación de políticas de equidad de género en Colombia, persisten desafíos críticos en su implementación y ejecución. Las madres trabajadoras, especialmente aquellas con hijos en la primera infancia, siguen enfrentando barreras estructurales y culturales que dificultan el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares. Para alcanzar una verdadera equidad de género, es fundamental no solo fortalecer el marco normativo existente, sino también desarrollar políticas públicas inclusivas que contemplen estas realidades, garantizando su aplicación efectiva a través de un monitoreo riguroso y sanciones apropiadas. Solo de esta manera se podrá generar un entorno laboral en el que todas las mujeres, independientemente de su situación familiar, puedan desarrollar su potencial plenamente.

La implementación de estas recomendaciones y la adopción de políticas públicas orientadas hacia la inclusión son pasos cruciales para avanzar hacia una equidad de género genuina en el ámbito laboral colombiano. Es imperativo que las políticas

no solo se formulen, sino que se apliquen de manera efectiva, tomando en cuenta las necesidades específicas de las madres trabajadoras. Garantizar un entorno laboral que respete y apoye a las mujeres, en especial a aquellas con hijos en la primera infancia, no solo promueve la equidad de género, sino que también contribuye al bienestar general de la sociedad y al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia.

Un aspecto clave para la efectividad de estas políticas es la capacitación de los supervisores y jefes inmediatos, ya que, a menudo, aunque los derechos estén implementados en las entidades, su ejecución queda en manos de los jefes, lo que puede ser inconsistente. Por ejemplo, cuando una trabajadora reúne los requisitos para acceder a políticas de flexibilidad laboral, como el teletrabajo, si la aprobación de dicho derecho depende de la voluntad del superior inmediato y este se niega a concederlo, el marco normativo diseñado para garantizar la equidad de género se vuelve ineficaz. Por tanto, es esencial que los procesos de aprobación de derechos laborales no estén sujetos a decisiones individuales que limiten su ejercicio y que las normativas sean aplicadas de manera uniforme y justa en todas las entidades.

VII. Referencias

1. Badillo, E. R., Delgado, L. A., & García, G. A. (2021). ¿Informal, más desigualdad de género? Diferencias salariales por género entre empleos formales e informales en Colombia. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstreams/79d82625-084c-444e-b93a-569f0685a1b6/download>
2. Barrera-Londoño, D. M. (2017). Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/a9bc2ab1-d9a5-41ef-ab37-02d2561a5bc0/content>
3. Corte Constitucional de Colombia. (1998). Sentencia T-373/98. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.
4. Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia T-583/17 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).
5. Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia SU-075/18. Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.
6. Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia T-095/18 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).
7. Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia T-096/18. Magistrado Ponente: Luis Guillermo Guerrero Pérez.
8. Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia C-139/18 (M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo).
9. Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia T-305/20 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).
10. Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia T-438/20 (M.P. Diana Fajardo Rivera).

11. Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia C-118/20 (M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo).
12. Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia C-118/20. Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo.
13. Corte Constitucional de Colombia. (2023). Sentencia T-141/23 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger).
14. Corte Constitucional de Colombia. (2023). Sentencia T-312/23. Magistrado Ponente: José Fernando Reyes Cuartas.
15. Corte Constitucional de Colombia. (2024). Sentencia T-202/24. Magistrada Ponente: Diana Fajardo Rivera.
16. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2014). Informe sobre la participación femenina en el desempeño de cargos directivos de la administración pública colombiana. <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/INFORME+LEY+DE+CUOTAS+2014.pdf/a106be8c-846d-4b46-a3ae-51a10156f9db>
17. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). Respuesta a la doctora María Cristina Rosado Sarabia: Radicado 20213000375561. [Documento PDF]. Cámara de Representantes. <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2021-10/Respuesta%20Funci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20-%20Proposici%C3%B3n%2009%20de%202021.pdf>
18. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). Informe sobre la Ley de Cuotas 2023. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53329354/2023-12-27_Informe_ley_de_cuotas_2023.pdf/8c8bb2e3-ed7a-7f13-01b8-338caabfc580?t=1703726690512
19. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). Informe sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios en el Estado colombiano (Versión 1, diciembre de 2023). Dirección de Empleo Público. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53329354/2023-12-27_Informe_ley_de_cuotas_2023.pdf/8c8bb2e3-ed7a-7f13-01b8-338caabfc580?t=1703726690512
20. Departamento Administrativo de la Función Pública & Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2023). Mujeres en posiciones de liderazgo en el Estado Colombiano (pp. 21-22). Observatorio de Mujeres. https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_284.pdf
21. Departamento Nacional de Planeación. (2020). Política Nacional de Igualdad de Género 2021-2030. CONPES 4080.
22. Departamento Nacional de Planeación. (2022). Panorama de equidad de género para las mujeres en Colombia. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Panorama-de-equidad-de-genero-para-las-mujeres-Colombia.pdf>
23. Departamento Nacional de Planeación. (2022). Informe final de seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional de Colombia.

- <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND-Pacto-por-Colombia-pacto-por-la-equidad-2018-2022.pdf>
24. Departamento Nacional de Planeación. (2023). Mapeo de las Políticas Públicas de Equidad de Género a nivel territorial. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/16195-mapeo-politicas-publicas-equidad-de-genero-nivel-territorial.pdf>
 25. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2019). Madres comunitarias y agentes educativos se capacitan en prevención de violencias en la primera infancia. <https://www.icbf.gov.co/noticias/madres-comunitarias-y-agentes-educativos-se-capacitan-en-prevencion-de-violencias-en-la>
 26. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2022a). ICBF capacita madres comunitarias y agentes educativos que atienden la primera infancia en Bogotá. <https://www.icbf.gov.co/noticias/icbf-capacita-madres-comunitarias-y-agentes-educativos-que-atienden-la-primera-infancia-en>
 27. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2022b). ICBF cualifica 702 madres comunitarias de Bogotá. <https://www.icbf.gov.co/noticias/icbf-cualifica-702-madres-comunitarias-de-bogota>
 28. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2022c). Más de 500 agentes educativos y madres comunitarias se cualificaron para atender la primera infancia. <https://www.icbf.gov.co/noticias/mas-de-500-agentes-educativos-y-madres-comunitarias-se-cualificaron-para-atender-la-primera>
 29. Gutiérrez Cardoso, P., Álvarez Isaza, B., Corredor Corredor, M. C., & Martínez Sánchez, I. C. (2016). Impacto familiar por la variabilidad laboral. *Revista Academia & Derecho*, 7(13), 185-214. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713562.pdf>
 30. Mesa de Género de la Cooperación Internacional de Colombia. (2011). Balance de la aplicación de la Ley 581 de 2000: Propuestas de reforma (pp. 35-36). <https://www.mesadegenerocolombia.org/sites/default/files/pdf/cartillacuotasbalanceley581.pdf>
 31. Ministerio de Educación Nacional. (2021). Instructivo para el seguimiento y evaluación de la política de Estado para el desarrollo integral de la primera infancia.
 32. MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA ©DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2020. (p. 77). https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf
 33. Noticias RCN. (2022, 20 de mayo). Centros de Desarrollo Infantil, fundamentales para la primera infancia en Colombia. <https://noticias.canalrcn.com/nacional-pais/centros-de-desarrollo-infantil-fundamentales-para-la-primera-infancia-en-colombia-426104>
 34. Observatorio Colombiano de las Mujeres. (n.d.). Leyes y seguimiento. <https://observatoriomujeres.gov.co/es/Laws/FollowUp>
 35. ONU Mujeres. (2021). Redistribuir el trabajo no remunerado. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>
 36. Registraduría Nacional del Estado Civil. (2022). Participación política de las mujeres en las elecciones legislativas de 2022.

<https://www.registraduria.gov.co/Participacion-politica-de-las-mujeres-en-las-elecciones-legislativas-de-2022.html>

37. Superintendencia de Notariado y Registro. (s.f.). Política Interna de Mujer, Género, Diversidad, Inclusión y No Discriminación (2024). https://servicios.supernotariado.gov.co/files/portal/portal-politica_de_la_mujer.pdf
38. UNESCO. (2021). Concepto de equidad y justicia social. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://www.unesco.org>
39. UNESCO. (2021). La atención y educación de la primera infancia. Recuperado de <https://es.unesco.org/themes/atencion-educacion-primer-infancia>.