

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA: RETOS, ANÁLISIS COMPARATIVO Y PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

*GENDER INEQUALITY IN ACCESS TO THE ADMINISTRATIVE CAREER IN COLOMBIA:
CHALLENGES, COMPARATIVE ANALYSIS AND PROPOSALS FOR CHANGE
ADMINISTRATIVE CAREER IN COLOMBIA, A GENDER PROBLEM*

María Fernanda Herrera Ariza ¹

RESUMEN

El objetivo principal del estudio es analizar el proceso de incursión a la carrera administrativa en Colombia desde una perspectiva de género. Se busca entender cómo las cuestiones de género influyen en el acceso y la participación de las mujeres en el sector público, específicamente en la carrera administrativa. Se profundiza en aspectos como la exploración de cómo las diferentes formas de violencia de género han evolucionado en el ámbito laboral, particularmente en el sector público. Se analizan tanto las violencias explícitas (acoso sexual y la discriminación directa), como las violencias estructurales que limitan las oportunidades para las mujeres. Además, se investigan los factores que podrían estar obstaculizando el ingreso de las mujeres a la carrera administrativa. Estos factores pueden incluir sesgos en los procesos de selección, barreras culturales, falta de políticas de apoyo y estereotipos de género, entre otros. Como resultado se tiene un análisis cuantitativo y comparativo del sector público colombiano en relación con otros países de América Latina. La idea es examinar cómo las oportunidades para las mujeres en la carrera administrativa en Colombia se comparan con las de países vecinos y qué lecciones podrían aprenderse de las políticas y prácticas de género en esos contextos.

Palabras clave: Género, carrera administrativa, violencia de género en el trabajo, discriminación de género, equidad de género y barreras de acceso.

¹Abogada, Especialista en Derecho Administrativo.

ABSTRACT

The main objective of the study is to analyze the process of entering an administrative career in Colombia from a gender perspective. It seeks to understand how gender issues influence women's access and participation in the public sector, specifically in the administrative career. It delves into aspects such as the exploration of how different forms of gender violence have evolved in the workplace, particularly in the public sector. Both explicit violence (sexual harassment and direct discrimination) and structural violence that limit opportunities for women are analyzed. In addition, the factors that could be hindering women's entry into administrative careers are investigated. These factors may include biases in selection processes, cultural barriers, lack of supportive policies, and gender stereotypes, among others. As a result, there is a quantitative and comparative analysis of the Colombian public sector in relation to other Latin American countries. The idea is to examine how opportunities for women in administrative careers in Colombia compare with those in neighboring countries and what lessons could be learned from gender policies and practices in those contexts.

Keywords: Gender, administrative career, gender violence at work, gender discrimination, gender equity and access barriers.

INTRODUCCIÓN

En Colombia, la carrera administrativa es un espacio fundamental para el ejercicio del servicio público, donde se espera que las oportunidades de ingreso y promoción sean equitativas y basadas en méritos. Sin embargo, existe una preocupación creciente en torno a las barreras de género que limitan el acceso de las mujeres a estos espacios de toma de decisiones y liderazgo (Rodríguez-González, 2021). A pesar de los avances normativos y de políticas públicas orientadas a la equidad de género, persisten desigualdades estructurales que afectan la participación femenina en la administración pública (Valencia Ramos, 2021).

La discriminación de género en el ámbito laboral no es un fenómeno nuevo; sus raíces están profundamente arraigadas en patrones culturales, sociales y económicos que perpetúan roles y

estereotipos de género (García, 2021). Estos factores influyen significativamente en la incursión de las mujeres a la carrera administrativa, ya sea por el sesgo en los procesos de selección, la falta de políticas de conciliación entre la vida laboral y personal, o por la presencia de ambientes laborales hostiles (Camacho-Ramírez & Vargas, 2024). Además, las mujeres a menudo enfrentan obstáculos adicionales como el acoso sexual y la violencia psicológica, lo que crea un entorno de trabajo inseguro y desalentador (Defensoría del Pueblo, 2020).

Este estudio tiene como objetivo general analizar el proceso de incursión a la carrera administrativa en Colombia desde una perspectiva de género, considerando las dinámicas de poder y las barreras que enfrentan las mujeres. Para ello, se contextualiza la evolución de las violencias de género en el trabajo (Munévar Peña, 2021), se examinan las posibles causas que impiden el acceso a la carrera administrativa por cuestiones de género, y se desarrolla un comparativo en cifras del comportamiento del sector laboral público colombiano con otros países de la región (CEPAL, 2023).

El análisis comparativo con otros países de América Latina permite entender las similitudes y diferencias en cuanto a las barreras de género en el acceso al sector público, ofreciendo un panorama regional que puede ayudar a identificar prácticas efectivas para mejorar la equidad de género en Colombia (Giraldo et al., 2023). Lo anterior, es crucial para comprender cómo las dinámicas de género afectan las oportunidades de las mujeres en el ámbito de la administración pública en Colombia. Al visibilizar las barreras que enfrentan, el estudio busca proponer cambios en políticas y prácticas que promuevan una mayor equidad de género en el acceso y desarrollo profesional dentro de la carrera administrativa.

1. TRANSFORMACIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN COLOMBIA

La violencia de género en el ámbito laboral representa un problema significativo que afecta los derechos humanos, la equidad de género y el bienestar laboral en Colombia (Defensoría del Pueblo, 2020). En este capítulo se analiza la evolución de las violencias de género en el trabajo en Colombia, considerando el contexto histórico, social y legal, y evaluando los avances y desafíos en la implementación de políticas que buscan prevenir y erradicar estas formas de violencia (García & Ramírez, 2020). La importancia de este análisis radica en visibilizar las dinámicas de poder y

discriminación que perpetúan la desigualdad de género en los espacios laborales, así como en proponer soluciones basadas en la legislación comparada y mejores prácticas internacionales (Panu & Martínez-Usarralde, 2023).

En el caso colombiano, la violencia de género en el trabajo ha estado influenciada por las dinámicas sociopolíticas del país, marcadas por un prolongado conflicto armado, desigualdades estructurales y una cultura patriarcal profundamente arraigada (Garay, 2015). Estas condiciones han contribuido a la perpetuación de prácticas discriminatorias y de violencia en los espacios laborales, afectando principalmente a las mujeres y a otras minorías de género (Hernández & Rodríguez, 2024).

Uno de los hitos más importantes en la evolución de las violencias de género en el trabajo en Colombia es la Ley 1010 de 2006, que establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, incluida la violencia de género (Congreso de Colombia, 2006). Esta ley representó un avance importante al reconocer la violencia psicológica y sexual como formas de acoso laboral y establecer procedimientos para su denuncia y sanción (Defensoría del Pueblo, 2021).

Posteriormente, la Ley 1257 de 2008 profundizó en el reconocimiento de la violencia de género en el ámbito laboral, estableciendo medidas de sensibilización, prevención y sanción (Congreso de Colombia, 2008). Esta ley también abarcó la violencia psicológica, física, sexual y económica en el trabajo, promoviendo un entorno laboral más seguro para las mujeres y otros grupos vulnerables (Ministerio de Justicia, 2008).

Desde principios del siglo XX, el rol de la mujer en el ámbito laboral colombiano ha estado marcado por una lucha constante contra la discriminación y la violencia de género (González, 2019). A pesar de que la participación femenina en la fuerza laboral ha aumentado significativamente, las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales, tales como la segregación ocupacional, la brecha salarial y el acceso limitado a posiciones de liderazgo (DANE, 2022).

La Constitución de 1991 establece los principios de igualdad y no discriminación. En el artículo 13, se reconoce la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación por motivos de género (Congreso de Colombia, 1991). Además, el artículo 43 reconoce los derechos de las mujeres y obliga al Estado a brindar protección especial a la mujer cabeza de familia (Camacho-Ramírez & Vargas, 2024).

Dentro de los avances recientes, se cuenta con la Ley 1010 de 2006, conocida como la ley contra el acoso laboral, la cual busca proteger a los trabajadores del acoso laboral, incluidas las formas de violencia de género (Congreso de Colombia, 2006). Establece los procedimientos para denunciar actos de acoso y define las medidas que los empleadores deben tomar para prevenir estas conductas (Defensoría del Pueblo, 2020).

Además, se tiene la Ley 1257 de 2008, fundamental en la protección de los derechos de las mujeres en Colombia, ya que establece medidas de prevención, protección y atención de todas las formas de violencia contra las mujeres (Congreso de Colombia, 2008). Incluye disposiciones sobre la violencia en el ámbito laboral y establece obligaciones para los empleadores en términos de prevención y atención de casos de violencia y acoso sexual (Ministerio de Justicia, 2008).

Por otra parte, mediante el Decreto 4798 de 2011, se reglamentan algunos aspectos de la Ley 1257 de 2008, específicamente relacionados con la protección de las mujeres en situaciones de violencia y el fortalecimiento de los mecanismos de atención a las víctimas en el ámbito laboral (Presidencia de la República de Colombia, 2011).

Igualmente, se promulga la Ley 1620 de 2013 y el Decreto 1965 en el año 2013, normativas con las que se crean el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar, lo cual es relevante para prevenir la violencia de género desde edades tempranas y establecer un entorno laboral más seguro en el futuro (Congreso de Colombia, 2013).

Recientemente, se promulgó la Ley 2191 de 2022, que establece el derecho a la desconexión laboral, lo cual es relevante para la protección de los derechos laborales de las mujeres y la prevención del acoso laboral y otras formas de violencia de género en entornos de trabajo (Congreso de Colombia, 2022).

La equidad de género en el ámbito laboral es un principio fundamental en el derecho colombiano, respaldado por un marco normativo extenso que incluye tratados internacionales, disposiciones constitucionales y leyes internas (ONU Mujeres, 2021). La importancia de este marco radica en la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones para hombres y mujeres en el mundo del trabajo, así como en la erradicación de prácticas discriminatorias que históricamente han limitado el acceso y el desarrollo profesional de las mujeres (PNUD, 2020).

En el plano internacional, Colombia ha adoptado diversas normas que consolidan el principio de igualdad de género en el empleo. Entre ellas, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) representa un hito en la promoción de los derechos de las mujeres, al establecer obligaciones concretas para los Estados en la eliminación de desigualdades estructurales (Naciones Unidas, 1979).

Así mismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, más conocida como la Convención de Belém do Pará, ha sido un instrumento clave en la lucha contra la violencia de género, incluyendo la que ocurre en el ámbito laboral (OEA, 1994). Estas normas, junto con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, forman parte del bloque de constitucionalidad colombiano, lo que les otorga un estatus de aplicación obligatoria y las sitúa al mismo nivel de la Constitución en materia de derechos fundamentales (Corte Constitucional de Colombia, 2005).

El derecho internacional del trabajo también ha desempeñado un papel esencial en la configuración de un marco protector para las mujeres en el empleo. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, como el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración y el Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, han sido incorporados al ordenamiento jurídico colombiano, estableciendo principios esenciales como la equidad salarial y la prohibición de prácticas discriminatorias en la contratación, promoción y condiciones laborales (OIT, 1951; OIT, 1958). De igual manera, el Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares y el Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad refuerzan la necesidad de medidas que permitan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, evitando que el hecho de ser mujer implique una barrera para el desarrollo profesional (OIT, 1981; OIT, 2000).

En el ámbito interno, la Constitución Política de Colombia establece de manera explícita la igualdad entre hombres y mujeres, consagrando en su artículo 13 la prohibición de cualquier forma de discriminación y, en su artículo 43, una protección especial para la mujer trabajadora, en particular durante el embarazo y la lactancia (Constitución Política de Colombia, 1991). Esta disposición se ve complementada por normas del Código Sustantivo del Trabajo, que regulan aspectos como la igualdad salarial, la estabilidad laboral reforzada para las mujeres embarazadas y la prohibición de cualquier forma de acoso o trato desigual en el empleo (Congreso de Colombia, 1950).

Además de las normas generales del derecho laboral, en Colombia se han promulgado leyes específicas que buscan avanzar en la equidad de género en el trabajo. La Ley 581 de 2000, conocida como la Ley de Cuotas, establece la obligación de garantizar la participación equitativa de las mujeres en cargos de decisión en la administración pública (Congreso de Colombia, 2000). Por su parte, la Ley 1257 de 2008 impone medidas de protección contra la violencia de género en el trabajo, asegurando mecanismos de denuncia y sanción para aquellas situaciones en las que las mujeres sean víctimas de acoso o discriminación (Congreso de Colombia, 2008). La Ley 1010 de 2006, que regula el acoso laboral, también representa un avance en la protección de los derechos de las mujeres, al abordar el impacto diferenciado que este fenómeno tiene sobre ellas (Congreso de Colombia, 2006).

Si bien todas estas disposiciones tienen un carácter vinculante, existen también normativas y recomendaciones que, aunque no generan obligaciones legales directas, sirven como referencia en la formulación de políticas públicas y en la interpretación de las normas existentes. Entre ellas, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece el principio de igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones laborales (ONU, 1948), mientras que la Declaración de Beijing de 1995 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en particular los ODS 5 y 8, subrayan la necesidad de continuar avanzando en la equidad de género como un componente esencial del desarrollo sostenible (ONU, 1995; ONU, 2015).

A pesar de los avances normativos, la brecha de género en el ámbito laboral sigue siendo una realidad en Colombia. Persisten desigualdades en términos de acceso a oportunidades, niveles salariales y representación en posiciones de liderazgo (DANE, 2022). La eficacia de las normas existentes depende de su cumplimiento estricto y de la existencia de políticas públicas efectivas y mecanismos de vigilancia que garanticen su implementación real en todos los sectores productivos. La transformación de la cultura organizacional y la adopción de medidas concretas por parte de empleadores y entidades gubernamentales resultan esenciales para materializar los principios de igualdad consagrados en las leyes (Defensoría del Pueblo, 2021).

De esta forma se evidencia que el marco normativo colombiano en materia de equidad de género en el ámbito laboral es sólido y está respaldado por compromisos internacionales que refuerzan la protección de los derechos de las mujeres (Giraldo et al., 2023). Sin embargo, su aplicación efectiva sigue siendo un reto, y es imperativo fortalecer los mecanismos de seguimiento y sanción para lograr un entorno laboral verdaderamente equitativo. La igualdad de género en el trabajo no es sólo

un imperativo legal, sino también una condición indispensable para el desarrollo económico y social del país (García, 2021).

Las violencias de género en el trabajo se presentan de diversas maneras, impactando negativamente la salud, la seguridad y el bienestar de las mujeres en el ámbito laboral. Una de las formas más reconocidas de esta violencia es el acoso sexual. Según un informe de la Defensoría del Pueblo, aproximadamente el 25% de las mujeres trabajadoras en Colombia han sido víctimas de este tipo de agresión en sus lugares de trabajo (Defensoría del Pueblo, 2021). Este dato subraya la prevalencia de una problemática que, aunque ampliamente documentada, sigue siendo un desafío crítico para garantizar espacios laborales seguros y respetuosos.

Otra manifestación importante es la violencia psicológica, que se traduce en actos de intimidación, amenazas y aislamiento (Camacho-Ramírez & Vargas, 2024). Estas acciones además de afectar el bienestar emocional de las trabajadoras, generan un impacto duradero en su salud mental y en su capacidad para desempeñarse plenamente en el ámbito laboral. Este tipo de violencia es menos visible que el acoso sexual, pero igualmente corrosivo, ya que debilita la autoestima y la confianza de las mujeres, perpetuando un ambiente laboral hostil (Saldarriaga et al., 2021).

Así mismo, la discriminación salarial constituye una forma estructural de violencia de género que refleja las desigualdades persistentes en el mundo laboral. En Colombia, las mujeres ganan, en promedio, un 20% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo, lo que evidencia una brecha salarial sistemática. Este fenómeno, documentado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2022), pone de relieve cómo las desigualdades económicas refuerzan las barreras que enfrentan las mujeres, limitando su desarrollo profesional y económico.

En conjunto, estas formas de violencia de género en el trabajo vulneran los derechos fundamentales de las mujeres y perpetúan un sistema de inequidades que afecta su bienestar integral. Abordar estas problemáticas requiere un enfoque integral que promueva la implementación efectiva de políticas de prevención, sensibilización y sanción, así como el fortalecimiento de marcos legales que garanticen la igualdad y la justicia en el entorno laboral.

A pesar de los avances normativos, la violencia de género en el trabajo sigue siendo un problema persistente en Colombia. Las cifras indican que las mujeres continúan enfrentando acoso sexual, discriminación salarial, y otras formas de violencia en sus lugares de trabajo (Defensoría del

Pueblo, 2020). Esto se debe, en parte, a la falta de aplicación efectiva de las leyes y a la resistencia cultural a los cambios en las dinámicas de poder de género (Camacho-Ramírez & Vargas, 2024).

Además, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado las desigualdades y las violencias de género en el ámbito laboral. El aumento del teletrabajo y la precarización de las condiciones laborales han generado nuevas formas de acoso y violencia, que requieren una actualización de las políticas y medidas de protección (PNUD, 2021).

El sector salud en Colombia, es uno de los más relevantes para analizar las violencias de género en el ámbito laboral debido a su alta participación femenina y a los desafíos específicos que enfrentan las trabajadoras. Este sector, compuesto por médicos, enfermeras, personal administrativo y de soporte, ha mostrado patrones preocupantes de violencia de género, que van desde el acoso sexual hasta la discriminación sistemática en oportunidades de promoción y salarios.

En 2018, un estudio realizado por la Defensoría del Pueblo en conjunto con la Universidad Nacional de Colombia, reveló que el 60% de las mujeres trabajadoras en el sector salud reportaron haber experimentado algún tipo de violencia de género en su entorno laboral (Defensoría del Pueblo & Universidad Nacional, 2018). Las formas más comunes de violencia fueron el acoso sexual por parte de colegas y superiores, la violencia psicológica relacionada con la jerarquía de género, y la discriminación en términos de acceso a posiciones de liderazgo.

El estudio de caso, pone en evidencia cómo las dinámicas de violencia de género en el sector salud son facilitadas por una serie de factores estructurales y culturales profundamente arraigados. Uno de los principales elementos identificados es la estructura jerárquica y el poder asimétrico presente en muchas instituciones de salud. Este modelo organizacional establece relaciones de poder desequilibradas que permiten a los superiores ejercer control sobre las trabajadoras, lo que, en numerosos casos, deriva en actos de acoso sexual y psicológico. La investigación de Durán (2022), subraya cómo estas dinámicas jerárquicas se convierten en terreno fértil para la perpetuación de abusos, favoreciendo un ambiente laboral hostil para las mujeres.

Otro aspecto crítico señalado en el análisis es la naturalización del acoso y la discriminación dentro del sector salud. Esta normalización de conductas abusivas se refleja en la aceptación tácita de comentarios sexuales inapropiados y en el menosprecio de las capacidades profesionales de las mujeres. Saldarriaga et al (2021) destacan que esta cultura discriminatoria se ve exacerbada por la falta de capacitación en temas de género y derechos humanos, lo que perpetúa estereotipos y

refuerza conductas dañinas. La ausencia de sensibilización sobre estas problemáticas invisibiliza las experiencias de las víctimas y contribuye a la continuidad de un ambiente laboral desfavorable.

Finalmente, el estudio resalta la insuficiencia de mecanismos efectivos de denuncia como un factor determinante en la perpetuación de la violencia de género en este sector. A pesar de la existencia de marcos legales como la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008, que buscan prevenir y sancionar estas conductas, las herramientas para denunciar son frecuentemente inadecuadas o desconocidas por el personal de las instituciones de salud. Según la Defensoría del Pueblo (2020), esta situación genera desconfianza en las víctimas y las disuade de reportar los casos de violencia, consolidando un círculo vicioso de impunidad y silencio.

En conjunto, estos factores interactúan para consolidar un entorno laboral que no sólo tolera, sino que, en muchos casos, facilita la violencia de género en el sector salud. Abordar estas problemáticas requiere transformaciones profundas, tanto en las estructuras organizativas como en las culturas institucionales, acompañadas de un compromiso real para implementar mecanismos efectivos de prevención y denuncia.

Algunos hospitales y centros de salud en Bogotá y Medellín han comenzado a implementar programas de capacitación en igualdad de género y a establecer protocolos claros para manejar las denuncias de acoso y violencia. Sin embargo, estas medidas a menudo son insuficientes debido a la falta de recursos, seguimiento y voluntad política (Contreras et al., 2022).

Un ejemplo positivo es el Hospital Universitario San Ignacio en Bogotá, que en 2020 adoptó un protocolo integral para la prevención y atención de la violencia de género en el trabajo. Este protocolo incluye campañas de sensibilización, formación continua para el personal y un comité de ética encargado de investigar las denuncias (Hospital Universitario San Ignacio, 2020).

Las consecuencias de la violencia de género en el trabajo para las mujeres en el sector salud son devastadoras. Las víctimas, no sólo experimentan deterioro en su salud mental y física, sino que también enfrentan obstáculos significativos en sus carreras profesionales, lo que perpetúa la desigualdad de género en el sector (Defensoría del Pueblo, 2021).

En la última década, Colombia ha realizado esfuerzos significativos para enfrentar las violencias de género en el trabajo, aunque persisten desafíos. Datos del Ministerio de Trabajo de Colombia indican que, a pesar de la legislación existente, el número de denuncias por acoso laboral y sexual sigue siendo elevado. Un análisis de las estadísticas del DANE y del Observatorio de Violencia de

Género (2023) muestra que las mujeres continúan reportando una falta de apoyo institucional adecuado y una cultura de impunidad.

En este caso en particular, teniendo en cuenta dos de los tipos de violencias más frecuentes, por género, el acoso laboral y el acoso sexual entre 2020 y 2023. En lo que tiene que ver con el acoso laboral, según datos del Ministerio del Trabajo, la mayoría de las denuncias de acoso laboral provienen de mujeres, reflejando una creciente conciencia y disposición para denunciar estos casos. Las mujeres representan un gran porcentaje de las víctimas de acoso laboral y sexual, y esto ha llevado a un aumento en la implementación de políticas y programas dirigidos a prevenir y abordar estos problemas en el lugar de trabajo.

Para 2023, se programaron 12.000 visitas de inspección laboral, de las cuales 3.600 tuvieron un enfoque específico en la igualdad de género y la prevención del acoso laboral y sexual en los lugares de trabajo. Esta iniciativa se lanzó con la intención de asegurar un entorno laboral más seguro y justo, tanto para mujeres como para personas de la comunidad LGBTIQ+ (Ministerio de Trabajo, 2023).

Los datos específicos por género indican que el 41% de las mujeres prefieren manejar situaciones de acoso laboral por sí mismas sin denunciarlas debido al temor a perder su empleo, mientras que solo el 10% decide reportarlo ante sus empleadores o superiores jerárquicos (Ministerio de Trabajo, 2023).

En la Tabla 1 se recopilan datos sobre los procesos por acoso laboral en Colombia, para lo cual se recopila información de fuentes como el Ministerio de Trabajo, la Procuraduría General de la Nación, y entidades judiciales que manejan este tipo de denuncias y procesos. Se incluyen indicadores como Año en que se registran los casos (2020-2023), Total de denuncias de acoso laboral registradas en el año, proporción mujeres; Número de procesos administrativos abiertos, Número de procesos que han sido resueltos (con o sin sanción), Número de sanciones impuestas tras los procesos y se obtienen los Resultados de los procesos, como sanciones, amonestaciones o absoluciones.

Tabla 1. Denuncias Registradas de Acoso Laboral en Colombia (2020-2023)

Año	Número de Denuncias			Número de Procesos Administrativos Abiertos	Número de Procesos resueltos	Número de sanciones impuestas
	Total	% Mujeres	% Hombres			

2020	1500	62	38	900	700	200
2021	1800	54	46	1100	850	250
2022	2000	58	42	1250	900	300
2023	1700	51	49	1300	950	320

Fuente: Autora

En el año 2020, de las 200 sanciones impuestas por casos de acoso laboral, la mayoría resultó en multas económicas a empleadores que no cumplieron con las normas establecidas por el Ministerio del Trabajo. Las sanciones también incluyeron amonestaciones públicas y requerimientos para implementar políticas de prevención de acoso (Ministerio del Trabajo, 2021).

Para el 2021, se impusieron 250 sanciones, con multas económicas que oscilaron entre 5 y 50 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). También se incluyeron requerimientos específicos para que las empresas mejoren sus políticas de prevención y capacitación sobre acoso laboral, y en algunos casos, hubo cierres temporales de unidades de trabajo debido a incumplimientos graves (Ministerio del Trabajo, 2022).

En 2022, 300 sanciones fueron impuestas, con resultados que variaron desde multas económicas significativas, que en algunos casos alcanzaron los 100 SMMLV, hasta suspensiones temporales de actividades en entidades con reiteradas violaciones de las normas de acoso laboral. Además, hubo acciones correctivas obligatorias para implementar y fortalecer los mecanismos de denuncia y apoyo para las víctimas (Ministerio del Trabajo, 2023).

Hasta mediados de 2023, las 320 sanciones impuestas reflejaron una tendencia hacia sanciones más severas. Los resultados incluyeron multas económicas más altas, suspensiones temporales de operaciones, y requerimientos legales obligatorios para adoptar medidas correctivas y programas de capacitación continua. Además, se han registrado algunos cierres definitivos de empresas en casos de violaciones reiteradas (Ministerio del Trabajo, 2023).

Estas cifras indican un aumento progresivo de las denuncias de acoso laboral, lo que puede estar relacionado con una mayor sensibilización y un cambio en la actitud hacia la denuncia de estos actos.

El acoso sexual ha sido un problema persistente y grave entre 2020 y 2023, afectando principalmente a mujeres y menores de edad. En 2021, se realizaron 19.793 exámenes por presunto delito sexual en mujeres, lo que representó un aumento significativo frente a los 15.470 casos de 2020. Asimismo, los casos de violencia sexual en menores de edad también incrementaron, con

19.752 reportes en 2021 y 20.608 en 2022, evidenciando un aumento del 4.3% entre ambos años (UN Women – Colombia, 2024).

Según el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en los primeros cinco meses de 2020 se llevaron a cabo 7.544 exámenes médicos legales por presunto delito sexual. Un gran número de estos delitos fueron cometidos por familiares de las víctimas, resaltando la gravedad del problema dentro del entorno familiar (Defensoría del Pueblo, 2021).

En el ámbito educativo, en 2023 se reportaron 2.411 casos de violencia sexual en entornos educativos en Colombia, de los cuales 2.050 ocurrieron dentro de las instituciones educativas (Ministerio de Educación, 2023). Estos casos involucraron a docentes o compañeros de estudio, evidenciando la necesidad de medidas más estrictas para proteger a los menores en este contexto (Defensoría del Pueblo, 2023).

A pesar de las cifras alarmantes, una parte considerable de los casos de abuso sexual en Colombia permanece en impunidad (Ministerio de Justicia, 2023). Las autoridades han instado a una mejor articulación entre las entidades competentes para garantizar el seguimiento adecuado de los casos y brindar una protección efectiva a las víctimas (Defensoría del Pueblo, 2022).

Estos datos evidencian la magnitud del problema de la violencia y el acoso sexual en Colombia, destacando la necesidad de implementar políticas públicas más efectivas y fomentar una conciencia social que contribuya a prevenir futuros abusos (PNUD, 2021).

2. BARRERAS DE GÉNERO EN EL ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA

En Colombia, la carrera administrativa está diseñada para garantizar el acceso equitativo a los empleos públicos a través de concursos de méritos. Sin embargo, diversos estudios sugieren que existen barreras de género que limitan la participación de las mujeres en estos procesos. Estas barreras pueden estar relacionadas con la discriminación, la falta de políticas públicas efectivas, estereotipos de género, y otros factores socioeconómicos.

Una de las principales causas que impiden el acceso a la carrera administrativa para las mujeres en Colombia es la discriminación de género, que puede manifestarse de diversas formas, tanto explícitas como implícitas. Según García y Ramírez (2020), existen estereotipos de género profundamente arraigados que influyen en la percepción de la capacidad de liderazgo y toma de

decisiones de las mujeres. Esto puede llevar a una sub-representación de mujeres en posiciones de poder dentro del sector público.

La discriminación de género en el entorno laboral es un fenómeno persistente en Colombia, afectando tanto a mujeres como a hombres, aunque predominantemente a las mujeres. Esta discriminación puede manifestarse de diversas formas, como desigualdad salarial, acoso laboral y la segregación ocupacional. Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021), las mujeres en Colombia ganan, en promedio, un 17% menos que los hombres, una diferencia que persiste a pesar de los avances legislativos en pro de la igualdad de género.

Los estereotipos de género también juegan un papel importante en la perpetuación de la discriminación en el trabajo. Las percepciones tradicionales sobre el rol de la mujer como cuidadora y del hombre como proveedor influyen en las decisiones de contratación y promoción, lo que lleva a una sub-representación de mujeres en roles de liderazgo y una concentración en sectores laborales considerados "*femeninos*" (Durán et al., 2022). Por ejemplo, un estudio de la Universidad Nacional de Colombia mostró que las mujeres tienden a ser predominantemente empleadas en sectores como la educación y la salud, mientras que los hombres dominan áreas como la ingeniería y la tecnología (Giraldo et al., 2023).

A pesar de que la legislación colombiana, como la Ley 1257 de 2008, busca prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, las barreras estructurales y culturales siguen impidiendo la plena igualdad de género en el ámbito laboral (Congreso de Colombia, 2008). Las empresas también tienen un rol crucial en la erradicación de la discriminación y los estereotipos de género, mediante la implementación de políticas inclusivas, la promoción de la equidad salarial y la creación de un entorno de trabajo libre de acoso y discriminación.

Aunque Colombia cuenta con un marco normativo que promueve la igualdad de género, como la Ley 581 de 2000, que establece cuotas de género para cargos de decisión, su implementación es limitada y no siempre efectiva (Ministerio de Trabajo, 2021). La falta de políticas públicas efectivas y de mecanismos de seguimiento adecuados puede perpetuar la desigualdad de género en la carrera administrativa. Esto sugiere la necesidad de revisar y fortalecer las políticas existentes para asegurar una implementación más rigurosa.

En Colombia, la carrera administrativa busca garantizar que el ingreso, la permanencia y el desarrollo de los servidores públicos se realicen bajo principios de igualdad, mérito y equidad. Sin

embargo, la falta de políticas públicas efectivas que promuevan la equidad de género en la carrera administrativa sigue siendo un problema persistente. A pesar de los esfuerzos normativos y legales, las mujeres continúan enfrentando barreras significativas en el acceso a cargos de liderazgo y en la igualdad de oportunidades dentro del sector público (Saldarriaga et al., 2021).

Aunque la Ley 909 de 2004 establece un marco para la carrera administrativa en Colombia y promueve la igualdad de condiciones, su implementación en términos de equidad de género ha sido insuficiente (Congreso de Colombia, 2004). Estudios han revelado que las mujeres están sub-representadas en altos cargos de dirección en la administración pública, lo que sugiere la existencia de un techo de cristal que impide su ascenso a posiciones de mayor responsabilidad y toma de decisiones (Alarcón et al., 2024).

La falta de políticas efectivas también se refleja en la carencia de programas específicos que fomenten la participación equitativa de las mujeres en la carrera administrativa. Un informe del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) señala que, aunque existe una política de igualdad de género en el servicio civil, no hay un seguimiento adecuado ni mecanismos efectivos para asegurar su cumplimiento (DAFP, 2022). La ausencia de medidas como la capacitación en igualdad de género, programas de mentoría para mujeres y evaluaciones de impacto de género en los procesos de selección y promoción contribuye a la perpetuación de las desigualdades existentes (Trujillo, 2023).

Además, las políticas públicas actuales no abordan suficientemente la necesidad de crear un entorno de trabajo inclusivo que reconozca y valore las contribuciones de las mujeres. Esto incluye la falta de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, las cuales son fundamentales para promover la equidad de género en el lugar de trabajo (Contreras et al., 2022). La inexistencia de estas políticas no solo afecta la retención y el desarrollo de talento femenino, sino que también perpetúa estereotipos de género que limitan el crecimiento profesional de las mujeres.

Es crucial que Colombia avance hacia la implementación de políticas públicas más robustas y con un enfoque claro en la equidad de género dentro de la carrera administrativa. Esto implica no solo garantizar un marco normativo adecuado, sino también desarrollar estrategias efectivas de monitoreo y evaluación, promover la transparencia en los procesos de selección y ascenso, y asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.

Otro tema central en los estudios sobre igualdad de género, es el relacionado con la conciliación entre el trabajo y la familia, ya que refleja cómo las responsabilidades familiares y laborales son

distribuidas entre hombres y mujeres. A pesar de los avances en la participación de las mujeres en el mercado laboral, persisten desigualdades significativas en la distribución de tareas domésticas y de cuidado, lo que genera conflictos en la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente para las mujeres (Munéevan, 2021).

Los roles de género tradicionales han asignado a las mujeres la responsabilidad principal del cuidado del hogar y de los hijos, mientras que a los hombres se les ha asociado con el rol de proveedores económicos. Este reparto desigual de roles ha influido en la dificultad que enfrentan muchas mujeres para equilibrar sus obligaciones laborales y familiares. Un estudio realizado por Alarcón et al. (2024) encontró que las mujeres empleadas en sectores altamente demandantes enfrentan niveles más altos de estrés y agotamiento debido a las dobles jornadas de trabajo, que combinan empleo remunerado con trabajo no remunerado en el hogar.

La falta de políticas de conciliación laboral y familiar efectivas, como el acceso a horarios flexibles, licencias parentales equitativas y servicios de cuidado infantil accesibles, perpetúa estas desigualdades de género. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021), en muchos países, incluidas varias naciones latinoamericanas, las políticas de conciliación laboral están diseñadas con un sesgo de género que refuerza la idea de que las responsabilidades de cuidado son principalmente un asunto de mujeres.

Las políticas de licencia parental, por ejemplo, a menudo otorgan más tiempo a las madres que a los padres, lo que refuerza los estereotipos de que el cuidado de los hijos es una "tarea femenina" (Contreras et al., 2022). La implementación de licencias parentales igualitarias y transferibles podría ser un paso crucial hacia una mayor equidad en la distribución de responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres (Durán et al., 2022).

Además, los estereotipos de género en el lugar de trabajo también influyen en la conciliación trabajo-familia. Las mujeres que solicitan horarios flexibles o reducción de jornada suelen enfrentar sanciones laborales y prejuicios, lo que afecta sus oportunidades de promoción y desarrollo profesional. Un análisis de García (2021) revela que las mujeres son vistas como menos comprometidas con sus carreras cuando buscan opciones de conciliación, mientras que los hombres que hacen lo mismo son percibidos como "*modernos*" o "*progresistas*".

Para avanzar hacia una mayor igualdad de género en la conciliación trabajo-familia, es fundamental que las empresas y los gobiernos implementen políticas inclusivas que reconozcan las necesidades de todos los trabajadores, independientemente de su género. Esto implica no solo la

creación de políticas de conciliación más equitativas, sino también un cambio cultural que desafíe los roles de género tradicionales y promueva una distribución más equitativa de las responsabilidades laborales y de cuidado.

Por otra parte, la capacitación y el desarrollo profesional son componentes esenciales para la promoción y el crecimiento dentro de la carrera administrativa en Colombia. Sin embargo, existen brechas significativas en el acceso a estos recursos, especialmente cuando se analiza desde la perspectiva de la equidad de género. A pesar de las normativas que buscan promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el servicio público, las desigualdades en la capacitación y el desarrollo profesional siguen siendo una barrera para la equidad de género (Panu, 2023).

La Ley 909 de 2004, que regula la carrera administrativa en Colombia, establece principios de mérito, igualdad y eficiencia como bases para la gestión del talento humano en el sector público (Congreso de Colombia, 2004). No obstante, estudios recientes indican que las mujeres enfrentan más obstáculos que los hombres para acceder a programas de capacitación y oportunidades de desarrollo profesional. Un informe del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) encontró que, aunque las mujeres representan un porcentaje significativo de la fuerza laboral en el sector público, tienen menos acceso a programas de liderazgo y gestión que los hombres (DAFP, 2022).

Estas brechas en la capacitación y el desarrollo profesional no solo limitan las oportunidades de ascenso para las mujeres, sino que también perpetúan los estereotipos de género en el ámbito laboral. Las mujeres en la administración pública a menudo son percibidas como menos capaces para roles de liderazgo, lo que las excluye de programas de formación avanzados y de alto impacto (Contreras et al., 2022). Esta percepción no solo afecta la confianza y el desarrollo de las mujeres en sus carreras, sino que también limita la diversidad de pensamiento y experiencia en los niveles más altos de toma de decisiones.

Además, la falta de políticas públicas efectivas que aborden específicamente la capacitación con enfoque de género agrava estas desigualdades. Por ejemplo, un estudio de Contreras et al. (2022), señala que la mayoría de los programas de capacitación no consideran las necesidades específicas de las mujeres, como la flexibilidad horaria o los enfoques inclusivos que aborden los sesgos de género en el liderazgo y la gestión. Esto conduce a un entorno en el que las mujeres no

solo tienen menos oportunidades de capacitación, sino que también enfrentan barreras adicionales para desarrollar plenamente su potencial en sus roles administrativos.

La implementación de políticas de capacitación con perspectiva de género es fundamental para cerrar estas brechas. Esto incluye la promoción de programas de formación que sean accesibles y relevantes para las mujeres, la creación de incentivos para su participación en oportunidades de desarrollo profesional y el establecimiento de mecanismos de monitoreo para asegurar que las políticas de equidad de género se implementen adecuadamente (Durán et al., 2022).

Es crucial que las instituciones públicas en Colombia adopten un enfoque más inclusivo y proactivo hacia la capacitación y el desarrollo profesional con equidad de género. La integración de un enfoque de género en estos procesos no solo ayudará a reducir las desigualdades existentes, sino que también fortalecerá el desempeño y la capacidad del sector público en su conjunto.

La carrera administrativa en Colombia, pese a lo regido por la Ley 909 de 2004, se caracteriza por la falta de sensibilización y capacitación en igualdad de género, lo cual afecta la equidad en el entorno laboral del sector público. A pesar de los avances legislativos, la implementación de políticas efectivas que promuevan la igualdad de género a través de la sensibilización y la capacitación sigue siendo insuficiente (FES, 2022).

En la administración pública colombiana, los programas de capacitación en igualdad de género son escasos y, cuando existen, a menudo no están integrados de manera coherente dentro de los procesos de desarrollo de recursos humanos. Un informe del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) señala que la mayoría de las entidades del sector público carecen de programas estructurados y sistemáticos de formación en temas de igualdad de género (DAFP, 2022). Esta falta de capacitación afecta la capacidad de los servidores públicos para identificar, abordar y mitigar las prácticas y actitudes discriminatorias en sus entornos de trabajo.

Además, la falta de sensibilización en igualdad de género perpetúa los estereotipos y prejuicios que afectan las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres en la carrera administrativa. Según un estudio de Saldarriaga et al. (2021), la ausencia de formación en igualdad de género contribuye a la falta de conciencia sobre los sesgos de género en los procesos de toma de decisiones y en la asignación de roles de liderazgo. Esto se traduce en una sub-representación de mujeres en posiciones de liderazgo y en la perpetuación de prácticas de discriminación, sutiles pero persistentes.

La sensibilización y capacitación en igualdad de género son esenciales para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo. Sin embargo, las políticas públicas en Colombia no han priorizado suficientemente estos aspectos. Un análisis de Mercado (2023), sugiere que los esfuerzos en igualdad de género en la administración pública han sido principalmente reactivos y limitados a cumplir con mínimos legales, en lugar de adoptar un enfoque preventivo y transformador que incluya programas de capacitación regulares y obligatorios para todos los niveles de funcionarios públicos.

Para abordar estas deficiencias, es fundamental que las instituciones públicas colombianas integren la igualdad de género como un componente esencial en sus planes de formación y desarrollo de recursos humanos. Esto incluye la creación de programas de capacitación obligatorios que sensibilicen a todos los empleados sobre la importancia de la igualdad de género y la eliminación de los sesgos inconscientes, así como la implementación de evaluaciones regulares de impacto para asegurar la eficacia de estos programas (Durán et al., 2022).

Asimismo, es necesario fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad y la equidad de género mediante la sensibilización continua, la promoción del liderazgo inclusivo y la creación de espacios seguros para la denuncia de prácticas discriminatorias. De esta manera, no solo se promueve un entorno laboral más justo, sino que también se mejora la eficiencia y la calidad del servicio público.

3. RETOS Y OPORTUNIDADES EN EL ACCESO DE MUJERES A LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA: UN ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MARCO DE LOS ODS

El acceso de las mujeres a la carrera administrativa en Colombia, desde una perspectiva de género, presenta tanto desafíos significativos como oportunidades en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En especial, el ODS 5, se centra en alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. A continuación, se destacan algunas de las principales posibilidades y desafíos que deben considerarse para avanzar hacia estos objetivos.

En Colombia, la Constitución Política y diversas leyes, como la Ley 581 de 2000, establecen un marco normativo que promueve la igualdad de género en la función pública, incentivando una participación equilibrada de mujeres en roles de decisión. Estas normativas facilitan el acceso de

las mujeres a la carrera administrativa, creando un entorno más inclusivo. A través de políticas nacionales como la Política Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, el Gobierno Nacional ha impulsado el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en el sector público, promoviendo su participación activa en la administración pública.

El sistema meritocrático en la carrera administrativa en Colombia proporciona una estructura formal que garantiza a las mujeres la posibilidad de acceder a cargos públicos en igualdad de condiciones con los hombres. Sin embargo, es crucial que estos procesos sean transparentes y justos, eliminando sesgos que puedan desincentivar la participación femenina. Las iniciativas de formación y capacitación en liderazgo y administración pública dirigidas específicamente al empoderamiento de las mujeres, son esenciales para fortalecer sus habilidades, fomentar su participación y facilitar su progreso dentro de la carrera administrativa.

A pesar de las normativas que buscan promover la igualdad de oportunidades, las mujeres siguen estando sub-representadas en los altos cargos de la administración pública. Esto refleja la persistencia de barreras culturales y estructurales que restringen su acceso, reforzadas por estereotipos de género sobre el papel de las mujeres en la sociedad. Los procesos de selección en la carrera administrativa pueden presentar sesgos implícitos que favorecen a los hombres, reflejando prejuicios de género que comprometen la equidad real en el acceso a estas posiciones.

Aun cuando las mujeres logran ingresar a la carrera administrativa, enfrentan un "techo de cristal" que limita su avance hacia cargos de mayor responsabilidad y mejores salarios. Asimismo, persiste una brecha salarial entre hombres y mujeres en puestos similares, lo que subraya la necesidad de soluciones integrales para garantizar la igualdad. Además, la carga desproporcionada de tareas domésticas y de cuidado, que recae principalmente en las mujeres, restringe su participación profesional y su capacidad para asumir roles de liderazgo o competir en concursos públicos que exigen mayor dedicación.

Promover una participación equitativa de las mujeres en la administración pública contribuye directamente al ODS 5, al fomentar su empoderamiento y eliminar las barreras estructurales de género. Esta inclusión también fortalece el ODS 8, ya que la participación activa y equitativa de las mujeres en la carrera administrativa no solo garantiza igualdad de oportunidades, sino que también enriquece el entorno laboral al hacerlo más inclusivo y diverso, aumentando la productividad y mejorando la calidad de la gestión pública (Panu, 2023).

Además, fomentar instituciones públicas más inclusivas y representativas contribuye al ODS 16, fortaleciendo la paz y la justicia. La promoción de mujeres en puestos de liderazgo refuerza la democracia, mejora la diversidad social y da lugar a políticas más inclusivas y equitativas, fortaleciendo las instituciones y su capacidad para responder a las necesidades de toda la población.

4. COMPARATIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR LABORAL PÚBLICO: COLOMBIA Y OTROS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA

La equidad de género en el sector laboral público es un componente esencial para el desarrollo inclusivo. Evaluar el desempeño de Colombia en comparación con otros países de la región ofrece una visión sobre los avances y desafíos en la promoción de igualdad de género en el empleo público.

Este análisis se basa en datos disponibles de la CEPAL, Banco Mundial, ONU Mujeres y estadísticas oficiales de cada país. Los indicadores clave incluyen participación laboral femenina en el sector público, brecha salarial de género, representación en posiciones de liderazgo y políticas de equidad de género.

En 2023, las mujeres conformaron el 47.5% del total de empleados en el sector público colombiano (DANE, 2023). A pesar de este avance, persiste una brecha salarial del 10%, y solo el 35% de los altos cargos están ocupados por mujeres. Esto ocurre incluso con políticas como la Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000), diseñada para garantizar al menos un 30% de participación femenina en puestos de decisión.

En el caso de Argentina, las mujeres representaron el 52.1% de los empleados públicos en 2023 (INDEC, 2023). Sin embargo, enfrentan una brecha salarial del 12%, mientras que solo el 40% de los puestos de liderazgo son ocupados por mujeres. Iniciativas como el “Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023” han sido implementadas para promover mayor equidad en el ámbito público.

La participación femenina en el sector público chileno alcanzó el 48.3% en 2023, según datos del INE. A pesar de este nivel de participación, la brecha salarial se sitúa en un 15%, y apenas el 28% de los altos cargos son ocupados por mujeres. Programas como el “Programa de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género” buscan reducir estas desigualdades.

En México, las mujeres constituyen el 44.6% de la fuerza laboral pública (INEGI, 2023). A pesar de ello, enfrentan una brecha salarial del 13% y solo el 32% de los altos cargos son ocupados por ellas. Políticas como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres han sido diseñadas para abordar estas disparidades y fomentar una mayor equidad.

Por su parte, Brasil reportó en 2023 una participación femenina del 45.8% en el sector público (IBGE, 2023). Sin embargo, la brecha salarial alcanza un 16%, y las mujeres ocupan únicamente el 30% de los cargos de liderazgo. El “Plan Nacional de Políticas para las Mujeres” ha sido implementado para promover la igualdad de género en el ámbito laboral público.

En la Tabla 2, se muestra un comparativo del contexto general del comportamiento del trabajo por participación de género, para algunos países de América Latina, incluido Colombia.

Tabla 2. Comparativo del factor trabajo femenino, en algunos países de Latinoamérica

País	Participación Femenina (%)	Brecha Salarial de Género (%)	Posiciones de Liderazgo Femenino (%)	Políticas de Equidad de Género
Colombia	47,5	10	35	Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000)
Argentina	52,1	12	40	Plan Nacional de Igualdad 2021-2023
Chile	48,3	15	28	Programa de Igualdad de Oportunidades
México	44,6	13	32	Ley General para la Igualdad
Brasil	45,8	16	30	Plan Nacional de Políticas para las Mujeres

Fuente: Autora

Lo que de manera gráfica se aprecia, en las Figuras 1, 2 y 3.

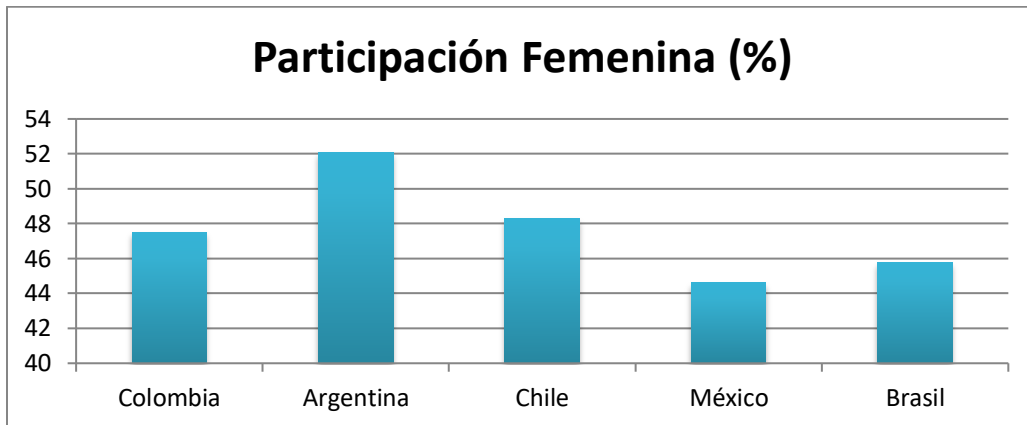


Figura 1. Porcentaje de participación Femenina en el trabajo. Comparativo en algunos países de América Latina, año 2023. Fuente: Autora

Se aprecia que Argentina presenta la mayor participación femenina en el sector público, seguida de Chile y Colombia, mientras que México tiene la menor.

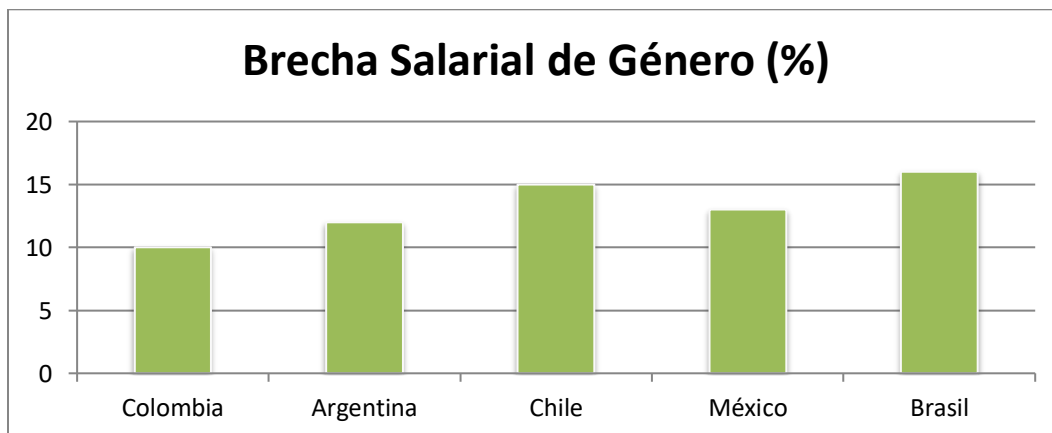


Figura 2. Brecha Salarial de Género. Comparativo en algunos países de América Latina, año 2023. Fuente: Autora

Colombia muestra la brecha salarial de género más baja en el sector público, lo cual es un indicador positivo de avance, mientras que Brasil presenta la mayor brecha salarial de género en el sector público.

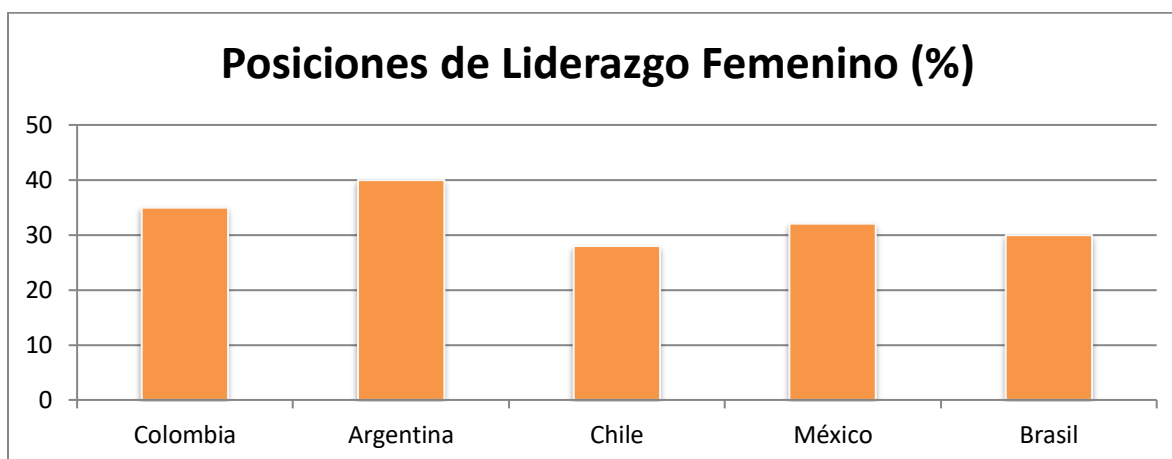


Figura 3. Posiciones de Liderazgo femenino. Comparativo en algunos países de América Latina, año 2023. Fuente: Autora

Argentina lidera en términos de representación femenina en posiciones de liderazgo, seguida de Colombia y México.

El análisis revela que, si bien ha habido avances en la representación femenina en el sector público en América Latina, persisten desafíos en términos de equidad salarial y acceso a posiciones de liderazgo. Colombia destaca por su baja brecha salarial de género, pero aún hay espacio para mejorar en términos de representación en altos cargos (FES, 2022). Aunque todos los países tienen políticas de equidad de género, su efectividad varía significativamente.

La carrera administrativa en el sector público, como sistema que regula el ingreso, permanencia, promoción y retiro de los funcionarios públicos, es un pilar fundamental en Colombia y otros países de América Latina para profesionalizar el servicio civil. Este sistema busca garantizar la meritocracia, promover la eficiencia en la gestión pública y asegurar la transparencia en los procesos administrativos (Giraldo et al., 2023).

Un análisis comparativo de la carrera administrativa en Colombia y otros países de la región se basa en indicadores clave como la proporción de empleados en carrera administrativa, las normativas que regulan el ingreso y ascenso, y la representación femenina en estas posiciones. Estos factores permiten evaluar el grado de desarrollo e implementación de la carrera administrativa en cada país, así como identificar desafíos comunes y buenas prácticas para mejorar su funcionamiento y equidad.

Entre los indicadores que permiten analizar el empleo en carrera administrativa desde una perspectiva de género se encuentra la proporción de empleados en este sistema, que refleja el

porcentaje de servidores públicos en carrera administrativa frente a otras modalidades de contratación, como nombramientos de libre designación o temporales. Este dato permite evaluar el grado de institucionalización del mérito en la administración pública.

Otro indicador clave es la regulación y las políticas de ingreso y promoción, que incluyen las leyes y normativas destinadas a garantizar procesos de selección basados en el mérito, así como oportunidades de capacitación y promoción interna. Estos marcos normativos son esenciales para asegurar la igualdad de condiciones y el desarrollo profesional de todos los empleados.

Por último, la equidad de género en la carrera administrativa analiza la representación femenina dentro del sistema, considerando tanto su participación global como su presencia en cargos de responsabilidad alta y media. Este análisis permite identificar brechas de género y evaluar la efectividad de las políticas orientadas a promover la igualdad en el acceso y ascenso dentro del sector público.

En Colombia, el 60% de los empleados públicos están vinculados a la carrera administrativa, regulada por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015. Este marco normativo prioriza principios como la meritocracia y la evaluación del desempeño. Sin embargo, la representación femenina en este sistema alcanza el 45%, mientras que en los niveles directivos se reduce al 30% (DANE, 2023).

Argentina presenta una proporción del 70% de empleados públicos en la carrera administrativa, gestionados bajo la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional. El ingreso y ascenso se realizan mediante concursos y capacitación obligatoria. Aunque las mujeres representan el 50% de la carrera administrativa, solo el 35% ocupa puestos de liderazgo.

En Chile, el 65% de los empleados forman parte de la carrera administrativa. El Sistema de Alta Dirección Pública regula el acceso a cargos altos, complementado por la Ley 18.834, que cubre el empleo público en general. La participación femenina alcanza el 48% en la carrera administrativa, pero su presencia en altos cargos es del 25%.

Con un 55% de empleados públicos vinculados a la carrera administrativa, México regula este sistema a través de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Basado en mérito, evaluaciones y formación continua, este sistema incluye una representación femenina del 40%, aunque solo el 20% ocupa altos cargos.

Brasil registra un 62% de empleados públicos en la carrera administrativa bajo la regulación de la Ley 8.112 de 1990. Este sistema incluye concursos públicos, estabilidad laboral y promoción

por méritos. Las mujeres constituyen el 42% de este grupo, pero solo el 28% logra ocupar cargos de alta dirección.

En la Tabla 3, se muestra un comparativo del comportamiento de la carrera administrativa en Colombia y otros países de América Latina, por participación de género.

Tabla 3. Comparativo del comportamiento de la carrera administrativa en Colombia y otros países de América Latina, por participación de género.

País	Proporción de Empleados en Carrera Administrativa (%)	Equidad de Género en Carrera Administrativa (%)	de Mujeres en Altos Cargos de Carrera Administrativa (%)
Colombia	60	45	30
Argentina	70	50	35
Chile	65	48	25
México	55	40	20
Brasil	62	42	28

Fuente: Autora

De manera gráfica, en las Figuras 4, 5 y 6, se muestran las cifras sobre la carrera administrativa en Colombia y otros países de América Latina:

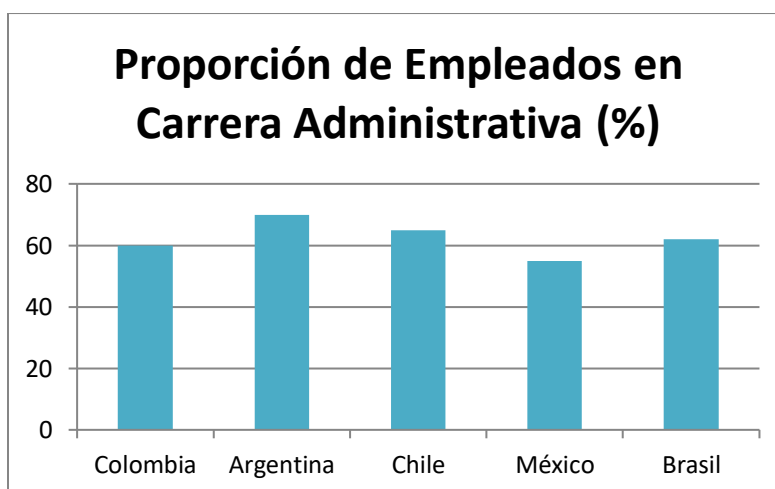


Figura 4. Proporción de Empleados en Carrera Administrativa (%), año 2023. Fuente: Autora

Argentina tiene la mayor proporción de empleados públicos en carrera administrativa, mientras que México presenta la proporción más baja.

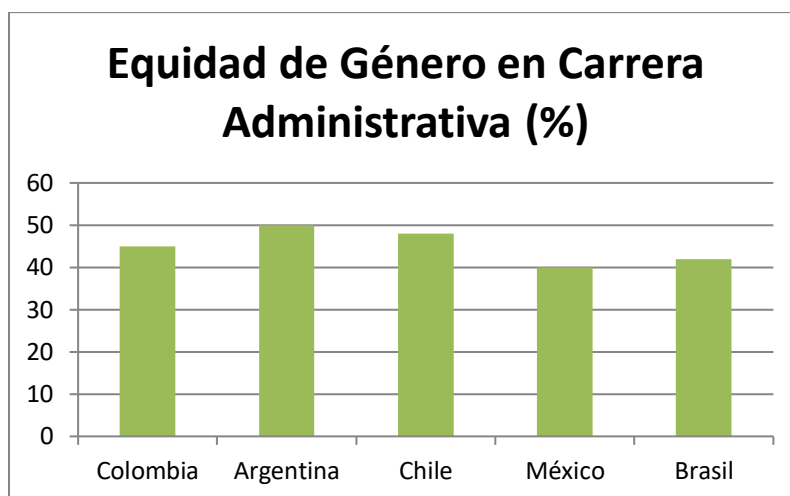


Figura 5. Equidad de Género en Carrera Administrativa (%), año 2023. Fuente: Autora

Argentina también lidera en términos de equidad de género en la carrera administrativa, seguida de Chile y Colombia.

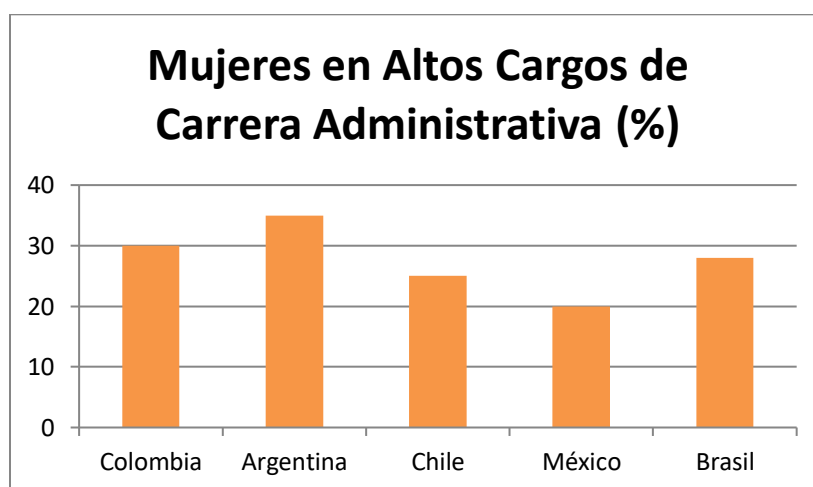


Figura 6. Mujeres en Altos Cargos de Carrera Administrativa (%), año 2023. Fuente: Autora

Argentina tiene la mayor proporción de mujeres en altos cargos dentro de la carrera administrativa, mientras que México y Brasil tienen las proporciones más bajas.

En Argentina, la implementación de políticas de equidad de género ha sido significativa en el ámbito político, destacándose la adopción de leyes de cupo que han incrementado la representación femenina en el Poder Legislativo. Sin embargo, en el sector público, la incorporación de políticas

de género y diversidad es un fenómeno más reciente. Estudios recientes indican que, aunque se han iniciado esfuerzos para implementar políticas de género y diversidad en las empresas públicas argentinas, aún existen desafíos en su aplicación efectiva. Un aspecto clave ha sido la Ley de Equidad en la Representación de Géneros en los Medios de Comunicación (Ley 27.635), que ha promovido la inclusión de mujeres en espacios tradicionalmente dominados por hombres. Para Colombia, la experiencia argentina sugiere la importancia de establecer marcos normativos sólidos que promuevan la equidad de género en el sector público, complementados con mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar su implementación efectiva.

En Chile, la creación del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAM) en 1991, ha sido fundamental para promover políticas de igualdad de género en el sector público. Este organismo ha liderado la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, logrando avances significativos en la institucionalización de la equidad de género. Además, Chile ha implementado iniciativas como la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de programas públicos, lo que ha contribuido a mejorar la eficacia de estas políticas (DIPRES, 2019). La Ley de Igualdad Salarial (Ley 20.348) ha sido otro avance relevante, pues ha permitido reducir la brecha de género en el sector laboral público y privado. Para Colombia, la experiencia chilena resalta la relevancia de crear instituciones especializadas que coordinen y promuevan la equidad de género en el sector público, así como la necesidad de incorporar análisis de género en la evaluación de políticas públicas para garantizar su eficacia y pertinencia.

En México, la implementación de políticas de equidad de género ha sido significativa en los últimos años. La creación de la Secretaría de las Mujeres en 2025, que sustituyó al Instituto Nacional de las Mujeres, refleja un compromiso institucional para abordar la desigualdad de género desde el más alto nivel del gobierno federal. Además, se han desarrollado manuales y guías para evaluar e incorporar la perspectiva de género en las campañas gubernamentales, lo que indica un esfuerzo por transversalizar este enfoque en las políticas públicas (Hernández et al, 2025). Para Colombia, la experiencia mexicana destaca la importancia de institucionalizar la perspectiva de género a través de organismos especializados y de desarrollar herramientas que aseguren su integración efectiva en todas las áreas de la administración pública.

En Brasil, se han implementado estrategias innovadoras para promover la igualdad de género en el sector público. El Plan Nacional de Políticas para las Mujeres establece objetivos claros para asegurar el derecho al cuidado de manera gradual y progresiva, fomentando políticas públicas que

garanticen el acceso a cuidados de calidad y promoviendo la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. Además, organismos multilaterales han promovido acciones para el empoderamiento femenino y la igualdad de género, priorizando este enfoque en la financiación de proyectos con recursos externos (IBGE, 2023). Para Colombia, la experiencia brasileña resalta la relevancia de establecer políticas integrales que reconozcan y valoren el trabajo de cuidado, así como de fomentar alianzas estratégicas con organismos internacionales para potenciar los esfuerzos nacionales en materia de equidad de género.

El análisis evidencia que, aunque hay una representación significativa de mujeres en la carrera administrativa en algunos países, la proporción de mujeres en altos cargos de decisión aún es baja en comparación con la proporción general. Las políticas de equidad de género en la administración pública pueden requerir ajustes adicionales para cerrar esta brecha.

DISCUSIÓN

La carrera administrativa en Colombia ofrece oportunidades de desarrollo profesional en el sector público. Sin embargo, la desigualdad de género persiste como un problema significativo que afecta el acceso y la permanencia de las mujeres en estos roles.

La Ley 909 de 2004 es una de las normativas principales que regula la carrera administrativa en Colombia. Esta ley establece los principios y procedimientos para el ingreso, permanencia, y promoción de los empleados públicos (Congreso de Colombia, 2004). A pesar de que la ley no discrimina explícitamente por género, las estadísticas muestran que las mujeres están sub-representadas en los niveles más altos de la administración pública (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2021).

El Gobierno Nacional ha implementado diversas políticas de equidad de género, como el CONPES 161 de 2013, que busca mejorar la participación de las mujeres en cargos de decisión pública (Consejo Nacional de Política Económica y Social [CONPES], 2013). Sin embargo, la efectividad de estas políticas es limitada debido a la persistencia de barreras estructurales, como la falta de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, estereotipos de género, y prácticas culturales discriminatorias (Reina, 2021).

Las mujeres enfrentan diversas barreras para ingresar y ascender en la carrera administrativa. Entre ellas se encuentran la discriminación en los procesos de selección y promoción, la falta de

representación en los altos cargos y la existencia de techos de cristal que limitan su ascenso (Orozco, 2020). A pesar de las políticas públicas diseñadas para fomentar la equidad, la implementación efectiva de estas políticas sigue siendo un desafío (Reina, 2021).

Existen varias oportunidades para mejorar la equidad de género en la carrera administrativa en Colombia. Primero, la implementación de políticas más robustas y efectivas de igualdad de género puede contribuir a una representación más equitativa. Segundo, la capacitación en temas de género para funcionarios y funcionarias públicas puede ayudar a mitigar los prejuicios y estereotipos que afectan a las mujeres en el ámbito laboral (DAFP, 2021).

A pesar de los avances normativos en Colombia en términos de equidad de género, persisten barreras significativas que limitan el acceso de las mujeres a la carrera administrativa. Es crucial que se implementen políticas más efectivas y mecanismos de control que aseguren el cumplimiento de la igualdad de oportunidades, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo.

El estudio de caso del sector salud en Colombia revela que, aunque existen marcos normativos para abordar la violencia de género en el trabajo, su implementación efectiva es limitada. Es fundamental que las instituciones de salud adopten políticas más contundentes y comprometidas para prevenir y sancionar la violencia de género. Además, se requiere un enfoque multidimensional que combine la formación en derechos humanos, la creación de ambientes laborales seguros y el fortalecimiento de los mecanismos de denuncia y sanción.

Para mejorar la situación de las violencias de género en el trabajo en Colombia, es necesario fortalecer la implementación de las leyes existentes y desarrollar nuevas políticas que aborden los problemas de manera integral. Las recomendaciones incluyen: Fortalecimiento de los mecanismos de denuncia y protección: Crear entornos laborales más seguros mediante la implementación de políticas de cero tolerancia y capacitación en igualdad de género. Educación y sensibilización: Realizar campañas de sensibilización sobre la violencia de género en el trabajo dirigidas tanto a empleadores como a empleados y Políticas inclusivas: Adoptar medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral y eliminen la brecha salarial.

CONCLUSIONES

A pesar de los avances legislativos y sociales, las violencias de género en el trabajo continúan siendo un problema prevalente en Colombia. Es fundamental seguir fortaleciendo el marco legal y

promoviendo cambios culturales que permitan un entorno laboral seguro e igualitario para todas las mujeres.

La evolución de las violencias de género en el trabajo en Colombia ha estado marcada por avances legislativos significativos, pero también por grandes desafíos en su implementación. Para lograr un cambio real, es necesario fortalecer la educación en derechos humanos y género, así como garantizar el cumplimiento efectivo de las leyes existentes.

El acceso a la carrera administrativa en Colombia está influenciado por una variedad de factores relacionados con el género. Para abordar estas barreras, es fundamental adoptar un enfoque multidimensional que incluya políticas públicas más efectivas, la promoción de la equidad en la capacitación y el desarrollo profesional, y la implementación de programas de sensibilización en igualdad de género.

A pesar de los avances legislativos en Colombia que promueven la igualdad de oportunidades en la carrera administrativa, las mujeres siguen enfrentando importantes barreras estructurales y culturales. Las políticas actuales no han sido suficientes para eliminar las desigualdades de género en el acceso, permanencia y promoción dentro del sector público.

Las políticas como el CONPES 161 de 2013 y otras normativas relacionadas con la igualdad de género han establecido un marco normativo prometedor. Sin embargo, su implementación efectiva es limitada, lo que sugiere la necesidad de fortalecer mecanismos de seguimiento y evaluación, además de sancionar a quienes no cumplan con estas políticas.

Para reducir los prejuicios y estereotipos que afectan a las mujeres en el ámbito laboral público, es fundamental invertir en programas de capacitación y sensibilización en temas de equidad de género. Esto puede ayudar a cambiar la cultura organizacional y a promover un entorno laboral más inclusivo.

La falta de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar afecta de manera desproporcionada a las mujeres, limitando sus oportunidades de participación en la carrera administrativa. Se requiere la implementación de políticas más flexibles que permitan una mejor distribución de las responsabilidades familiares, beneficiando a ambos géneros.

La sub-representación de mujeres en altos cargos de la administración pública destaca la existencia de "techos de cristal". Es necesario fomentar una cultura de meritocracia y transparencia en los procesos de selección y promoción, asegurando que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para alcanzar posiciones de liderazgo.

Las leyes y normativas actuales requieren una revisión para adaptarse a los cambios sociales y garantizar una verdadera equidad de género. Esto incluye la actualización de leyes para que sean más inclusivas y reflejen las necesidades y realidades actuales de las mujeres en la carrera administrativa.

Mientras que Colombia ha dado pasos importantes hacia la equidad de género en la administración pública, todavía hay mucho por hacer para superar las barreras persistentes. La adopción de políticas integrales, la vigilancia constante de su implementación y un compromiso continuo con la igualdad de género son esenciales para lograr una carrera administrativa verdaderamente inclusiva.

El análisis comparativo de Argentina, Chile, México y Brasil muestra avances y desafíos en la equidad de género en el sector público. Argentina destaca por su legislación en representación política y medios de comunicación, mientras que Chile ha fortalecido su institucionalidad a través del SERNAM. México ha institucionalizado la perspectiva de género en la administración pública, y Brasil ha implementado políticas integrales enfocadas en el derecho al cuidado y el empoderamiento femenino.

Para Colombia, estas experiencias evidencian que la equidad de género no depende solo de leyes, sino de su aplicación efectiva mediante instituciones especializadas, mecanismos de monitoreo y reconocimiento del trabajo de cuidado. La clave es combinar normativas sólidas con estrategias que garanticen su cumplimiento, logrando que la igualdad de género en el sector público sea una realidad tangible.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, N. A. N., & Orozco, R. H. S. (2024). Medidas administrativas de protección en violencia de género contra las mujeres: comparativa Colombia y Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(2), 944-975.

Camacho-Ramírez, A., & Vargas, L. N. (2024). Vida laboral, familiar y personal: de la conciliación a la conciliación con corresponsabilidad en Colombia. *Revista de Direito*, 16(01), 01-23.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). Estadísticas e Indicadores de Género. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/estadisticas>

Congreso de Colombia. (2004). Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160.

Congreso de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Diario Oficial No. 47.219.

Congreso de Colombia. (2013). Ley 1620 de 2013. Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar. Diario Oficial No. 48.733.

Congreso de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022. Por la cual se regula la desconexión laboral.

Consejo Nacional de Política Económica y Social [CONPES]. (2013). Documento CONPES 161: Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres.

Constitución colombiana. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4), 312-335.

Contreras, F., Puga, A. B., & Cortés-García, C. M. (2022). Impacto económico de la violencia de pareja: el caso de dos empresas colombianas. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 172-183.

Defensoría del Pueblo & Universidad Nacional. (2018). Informe sobre violencia de género en el sector salud en Colombia. Bogotá: Defensoría del Pueblo.

Defensoría del Pueblo. (2020). Guía para la prevención y atención de la violencia de género en el trabajo. Bogotá: Defensoría del Pueblo.

Defensoría del Pueblo. (2020). Informe sobre violencia de género en el ámbito laboral en Colombia. Bogotá: Defensoría del Pueblo.

Defensoría del Pueblo. (2021). Informe sobre acoso sexual en el ámbito laboral en Colombia.

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2022). Política de Igualdad de Género en la Administración Pública: Retos y Avances. DAFP.

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2022). Informe sobre la equidad de género en la capacitación y el desarrollo profesional en la administración pública colombiana. DAFP.

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2022). Informe sobre la capacitación en igualdad de género en la administración pública colombiana. DAFP.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2021). Informe sobre la equidad de género en la administración pública.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). Boletín de Empleo Público. Recuperado de <https://www.dane.gov.co>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022). Brechas de género en el mercado laboral colombiano.

Durán-Palacio, N. M., Posada-Marín, S. C., & Díaz-Alzate, M. V. (2022). Violencia institucional de género en el sistema jurídico colombiano. *El Ágora USB*, 22(1), 98-113.

Fundación Friedrich Ebert (FES). (2022). *Mujeres en el Estado: Brechas de género en el empleo público en América Latina*. FES Chile. Disponible en <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19751.pdf>

Garay, L. J. (2015). Violencia de género y conflicto armado en Colombia: Una perspectiva histórica. Bogotá: Editorial Universidad Nacional.

García, A. M. (2021). Equidad de género: un estudio del mercado laboral en Colombia, con análisis en el sector de educación superior en el departamento de Norte de Santander. *Revista de Economía del Caribe*, (28), 21-30.

García, M., & Ramírez, A. (2020). Género y liderazgo en el sector público colombiano. *Revista de Administración Pública*, 45(2), 123-145.

Giraldo, L. A. C., Yepes, G. N. R., & Olmos, M. S. (2023). La Inequidad de Género en el Mercado Laboral de América Latina y sus Efectos Económicos. Una mirada desde Colombia. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, (9), 67-112.

González, M. (2019). Historia del movimiento feminista en Colombia. Editorial Universitaria.

González-Mora, A., & Gómez-Vargas, M. (2023). Relaciones sociales y salud mental de madres, hijos e hijas migrantes en Medellín, Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (68), 140-167.

Hernández, M. L. M., & Rodríguez, N. O. P. Perspectiva de la equidad de género en México y Colombia. *alimentación: aproximación teórica* 7• *Derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad en México 2024* 23• *Economía social como una alternativa para la rehabilitación del sector agrario mexicano* 43, 99.

Hospital San Ignacio. (2020). Protocolo integral para la prevención y atención de la violencia de género en el trabajo. Bogotá: Hospital San Ignacio.

Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE). (2023). Relatório de Gênero no Serviço Público. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). Informe Anual de Empleo Público. Recuperado de <https://www.ine.cl>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). Informe de Género en el Empleo Público. Recuperado de <https://www.ine.cl>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2023). Estadísticas de Género. Recuperado de <https://www.indec.gov.ar>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Estadísticas de Género en el Empleo Público. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx>

Jaramillo Jassir, I. D. (2021). De la protección a la maternidad y las acciones afirmativas para superar las brechas de género en el sistema de relaciones laborales colombiano a 30 años de la

Mercado, R. G. (2023). Violencia de género: de la argamasa burocrática a la realidad social en salud mental. *Psicología y Salud*, 33(2), 467-475.

Ministerio de Justicia. (2008). Ley 1257 de 2008. Diario Oficial No. 47160.

Ministerio de Trabajo. (2021). Informe sobre la implementación de la Ley 581 de 2000. Bogotá: Ministerio de Trabajo.

Ministerio del Trabajo. (2021). Informe de gestión y actividades del Ministerio del Trabajo. Recuperado de <https://filco.mintrabajo.gov.co>

Ministerio del Trabajo. (2022). Informe anual sobre denuncias de acoso laboral en Colombia. Recuperado de <https://filco.mintrabajo.gov.co>

Ministerio del Trabajo. (2023). Mintrabajo insta a empresas e instituciones para prevenir y atender el acoso laboral y sexual en el trabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co>

Mora-Ladino, M., Villaquirán, J. E., Arboleda-Trujillo, M., Pacichana-Quinayáz, S. G., Fandiño-Losada, A., & Gutiérrez-Martínez, M. I. (2025). Exposición a violencia de género en una población de mujeres consultantes a un servicio de psiquiatría comunitaria en Cali, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 24(2), 1.

Munévar Peña, Y. N. (2021). Equidad laboral con enfoque de género en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Informe sobre la conciliación trabajo-familia y la igualdad de género. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Panorama Laboral 2021: América Latina y el Caribe. OIT.

Panu, G. R., & Martínez-Usarralde, M. J. (2023). Comparando la igualdad de género en Colombia: Índice de Participación Equitativa de Género. *Revista colombiana de educación*, (88), 369-394.

Presidencia de la República de Colombia. (2011). Decreto 4798 de 2011. Por el cual se reglamenta la Ley 1257 de 2008.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2021). Impacto de la pandemia en la violencia de género en el trabajo en Colombia. Informe Regional.

Reina Barreto, J. A. (2021). El apoyo social en la violencia de género en relaciones de pareja heterosexual: Caso Bogotá-Colombia.

Reina-Barreto, J. A. (2021). Relación entre violencia de género por la pareja y apoyo social en mujeres colombianas. Análisis con perspectiva de género. *Cuadernos de Trabajo Social*, 34(2).

Rodríguez-González, L. (2021). Equidad de género en el ámbito laboral en Colombia.

Saldarriaga Genes, G., Cárdenas Serrato, P. I., González Suarez, N. M., Velásquez Higueta, F. A., Díaz Usme, O. S., & Ruidiaz Gómez, K. (2021). Creencias sexistas y actitudes de violencia de género. Situación de estudiantes universitarios del área de la salud. *Cartagena-Colombia. Enfermería Global*, 20(62), 35-64.

Trujillo, V. E. E. (2023). Protección social y equidad de género en Colombia: una mirada al marco normativo (1990-2014). *Gerencia y Políticas de Salud*, 22.

Valencia Ramos, L. (2021). Equidad de género y transformación: participación y liderazgo de la mujer en Colombia.

Vásquez-Guarnizo, J. (2021). Equidad de género en Colombia: Una mirada holística de este problema sociocultural. *Enletawa Journal*, 14(2).