

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
PROGRAMA DE DERECHO
SEDE MONTERÍA

**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA GARANTÍA DEL
PROCESO DE IGUALDAD EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS EN COLOMBIA.**

Especialización en Derecho Laboral

Estudiantes:

Evilma Esperanza Osorio Hernández

Orlando Manuel de Hoyos Mercado

Tutor:

Luis Carlos Valencia Burgos

Diciembre de 2025

Resumen

El ensayo desarrolla un análisis crítico sobre la persistente discriminación laboral en el sector público colombiano y expone los múltiples retos que enfrenta el Estado para consolidar una verdadera igualdad en el acceso y permanencia de las mujeres en el régimen de los servidores públicos si bien se reconocen avances significativos en el marco normativo representados en disposiciones como la Constitución Política y la Ley 581 de 2000 las cuales establecen criterios de inclusión femenina en cargos de decisión los resultados en la práctica han sido limitados debido a factores estructurales que restringen su aplicación real entre ellos se identifican manifestaciones culturales profundamente arraigadas como el machismo expresiones de violencia de género tanto simbólica como institucional y la continua invisibilidad de las trayectorias femeninas en los espacios de poder lo cual perpetúa la exclusión de sus voces en la elaboración de políticas públicas el texto subraya la urgencia de fortalecer la presencia de mujeres no solo en cantidad sino en calidad en los diversos rangos de la entidad del estado, por lo tanto, resulta imprescindible que el Estado desarrolle políticas integrales que incorporen acciones afirmativas reformas institucionales programas de liderazgo con enfoque de género y mecanismos de monitoreo que garanticen que la participación de las mujeres no sea solo una obligación formal sino una expresión auténtica de democracia sustantiva donde los intereses colectivos y las perspectivas de género sean esenciales al momento de tomar decisiones y la transformación estructural del aparato estatal.

Palabras claves: discriminación laboral, igualdad de género, sector público, participación política, legislación colombiana.

1. Introducción

La discriminación laboral en el escenario público, constituye un fenómeno que, aunque ha sido enfrentado mediante diversos avances normativos y constitucionales; en Colombia todavía persiste como una problemática que viola la igualdad como principio contenido en la Constitución Política en su artículo 13 y que además pone en duda la efectividad del régimen de carrera administrativa consagrado en el artículo 125 del mismo texto constitucional, en este sentido el presente ensayo jurídico, se enfoca en examinar si dicho régimen garantiza verdaderamente el acceso y la estabilidad en situaciones de igualdad a los empleos públicos en particular para las mujeres quienes históricamente han enfrentado barreras estructurales que les impiden ingresar y ascender de manera equitativa dentro del aparato estatal.

Este análisis se desarrollará desde una perspectiva constitucional y de derechos fundamentales y se fundamenta en el estudio de normas como la (Ley 909 de 2004), así como en decisiones de la Corte Constitucional, como la sentencia C 501 de 2005 y la C 824 de 2013 que han precisado la materia o asunto y el alcance del principio de mérito y del derecho a la igualdad dentro del contexto del empleo público; además el desarrollo del ensayo se basa en una visión crítica sobre la eficacia real de los concursos de méritos como mecanismos de ingreso ascenso y permanencia en la administración pública, así como en la revisión de instrumentos legales de protección a la mujer como la Ley 581 de 2000 con el fin de ofrecer una visión integral sobre los desafíos que aún afronta el Estado colombiano que garantice una administración pública exenta de discriminación y comprometida con la equidad sustancial.

La discriminación laboral en el sector público persiste, como un problema que concierne en especial a las mujeres, a pesar de los avances normativos en igualdad de género, en Colombia, aún existen obstáculos estructurales y culturales que, limitan el acceso equitativo a oportunidades de empleo y cargos públicos para ellas. Según Trigo (2019), A pesar de los avances legislativos y cuando son ratificados los instrumentos internacionales que favorecen los derechos de las mujeres, persisten obstáculos que limitan su representación política y su integración en los procesos administrativos del Estado, este ensayo analiza la discriminación laboral en el sector público colombiano y la garantía de igualdad en el régimen laboral de los servidores públicos.

El objetivo de este ensayo es analizar la normativa acerca de la igualdad laboral en el sector público en Colombia; evaluando su efectividad en la inclusión y no discriminación de género en la esfera del ámbito laboral del Estado, se busca identificar las brechas y limitaciones en la legislación y cuando se aplican las políticas públicas sobre igualdad de género en el régimen laboral de los servidores públicos, incluyendo la evaluación de medidas como la Ley 581 de 2000 y la Ley de Cuotas.

La hipótesis de esta investigación sostiene que pese a los progresos en la legislación y las políticas públicas que salvaguarden la igualdad de género en el sector público, los progresos concretos han sido limitados por factores como los estereotipos de género, las estructuras patriarcales y la ausencia al momento de implementar de forma efectiva las leyes, aunque existen mecanismos legales para asegurar la paridad de género en cargos decisorios, la brecha entre la normativa y su aplicación sigue siendo amplia, lo que genera una paradoja donde las mujeres afrontan obstáculos al momento de tener acceso a puestos públicos de alto nivel.

Para el análisis de esta problemática, se adoptará una perspectiva teórica que combine la teoría feminista y los estudios de género aplicados a la gestión pública y las políticas laborales. Según Corosio et al. (2017) La teoría feminista ofrece una perspectiva apreciativa de las organizaciones de poder que históricamente han excluido a las mujeres de los espacios de decisión, mostrando cómo las normas sociales y las expectativas de género influyen en la construcción de políticas públicas, incluso cuando se presentan como inclusivas también se utilizará un enfoque normativo-constitucional para comprender la evolución de las disposiciones constitucionales y las leyes laborales en Colombia, y cómo estas buscan salvaguardar la igualdad de derechos y de oportunidad en cuanto a hombres y mujeres desde lo público, ayudando a identificar las lagunas legales y los desafíos en su implementación que restringen a las mujeres al momento de acceder realmente a real de las mujeres a una posición de mando en el sector público.

En cuanto a la contextualización del tema, según Acevedo (2021), la discriminación de género en el contexto laboral, no solo afecta el ingreso a empleos, sino también la calidad de los mismos y el tipo de cargos disponibles para las mujeres la Ley 581 de 2000, Ley de Cuotas, dispone que al menos el 30% de los cargos decisorios deben ser ocupados por mujeres, aunque su implementación ha mostrado resultados mixtos se requiere un análisis más profundo para

entender los factores que limitan su efectividad. Además, Para Carbonell et al. (2007), El principio de igualdad debe asegurar que las políticas públicas no solo incluyan formalmente a las mujeres en el sector público, sino que también promuevan un cambio estructural en la percepción y valoración de las mujeres para que puedan desempeñar roles de dirección y resolver mediante decisión.

El ensayo analizará la interacción entre la normatividad laboral vigente, las políticas públicas de igualdad de género y los obstáculos culturales y estructurales en el sector público colombiano; con el objetivo de comprender tanto los aspectos jurídicos, como los factores de la cultura y social los cuales impactan la administración pública. (Departamento Nacional de Planeación , 2023).

2. Desarrollo

La discriminación laboral en el sector público en Colombia sigue siendo un desafío para la igualdad en derechos de los hombres y mujeres y el acceso de otros grupos excluidos a puestos de poder; a pesar de los avances normativos, el cumplimiento de las políticas públicas orientadas a la igualdad de oportunidades sigue siendo insuficiente. Según el Dane (2022) La discriminación laboral abarca no solo el género, sino también factores como la raza, orientación sexual, edad y discapacidad, creando un panorama de exclusión más complejo en el ámbito de los servidores públicos.

En Colombia, Según Ocampo (2021), el sector público ha sido tradicionalmente dominado por hombres, especialmente en los niveles decisivos, abarcando no solo el gobierno ejecutivo sino también en la rama judicial, órganos de control y entidades educativas. Según Bayefsky (1990), “a pesar de la legislación a favor de la equidad al aplicar las leyes y políticas contra la discriminación, se ve limitada por barreras estructurales, culturales y organizacionales” (pp. 20-25).

El ordenamiento jurídico colombiano, ha buscado garantizar, en principio, la igualdad ante la ley y la no discriminación en el acceso al empleo público. En este contexto, (Constitución

Política de 1991) El principal instrumento normativo es el art. 13 de la Carta de 1991 que dispone la igualdad ante la ley para todos los ciudadanos a no ser discriminados por sexo, raza, origen, entre otros (Sentencia C-038/21). Esto sienta las bases para la inclusión de diversas personas, incluidos grupos históricamente marginados, dentro del ámbito laboral estatal.

En cuanto a la igualdad de género, la (Ley 581 de 2000) es un avance importante en la igualdad de género, debido a que dispone que al menos el 30% de los cargos de alto nivel en el ámbito público deberían estar dirigidos por las mujeres, esta ley busca corregir la subrepresentación femenina en el poder estatal y equilibrar su participación política y administrativa, aunque su implementación ha sido un paso crucial aún enfrenta obstáculos prácticos.

Aunque, Según Guzmán y Molano (2012), la Ley de Cuotas ha sido un avance importante pero su implementación efectiva, enfrenta desafíos, ya que no especifica qué cargos deben ser ocupados por mujeres, ni los criterios para asegurar que este porcentaje se refleje en posiciones de poder real, lo que ha resultado en la asignación de mujeres a cargos de baja visibilidad y sin autoridad en la toma de decisiones. (pp. 10-66).

Por otro lado, la aplicación de la ley en teoría no siempre ha generado transformaciones estructurales dentro del Estado. Muchas entidades públicas, especialmente en el ámbito territorial, se limitan a cumplir con las cuotas formales sin garantizar una verdadera participación femenina en el poder de decisión. Las mujeres ocupan posiciones visibilizadas como parte del cumplimiento de la norma, pero sus funciones, en la práctica, están restringidas por la falta de una estructura interna que fomente la equidad real (Sentencia T-691/12).

Además, Según Benavente y Valdés (2014), la resistencia cultural y los estereotipos de género, son elementos que limitan la efectividad de la Ley de Cuotas. La atribución de poder y la toma de decisiones en muchas ocasiones siguen estando dominadas por lógicas patriarcales que excluyen a las mujeres, tanto en el ámbito político como administrativo. La asignación de cargos de relevancia sigue siendo limitada por prejuicios sobre la capacidad de liderazgo femenino, que afecta directamente la progresiva inclusión de la mujer a los empleos de carácter oficial y de rango mayor.

2.1.La Discriminación Laboral

Según Ospina (2024) si bien la discriminación de género es el tema predominante en la discusión sobre incluir a la mujer en el escenario público, la discriminación laboral no se limita a este ámbito. Grupos como los discapacitados, tercera edad y comunidades étnicas; también han experimentado barreras de acceso y movilidad dentro del sector público. A menudo, estas personas no solo enfrentan obstáculos derivados de prejuicios, sino que también se enfrentan a la ausencia de acceso a los sitios en donde trabajan, la insuficiencia de políticas inclusivas y la falta de formación adecuada para sus necesidades (pp. 5-20).

La discriminación por discapacidad, por ejemplo, para Duran (2020), se ve reflejada en la escasa política pública implementada en la que se salvaguarde la entrada adecuada a puestos de trabajo y la promoción de condiciones laborales igualitarias. Las políticas para personas discapacitadas donde se incluyen laboralmente en el ámbito público son, en su mayoría, reactivas y no proactivas. Esto refleja una falta de un compromiso integral por parte del Estado para promover el acceso inclusivo a la administración pública en términos materiales y simbólicos.

Según el Ministerio del trabajo (2018) “La discriminación laboral en el sector público colombiano, no puede entenderse únicamente a través del prisma legal. La resistencia cultural y estructural, desempeña una labor decisiva en la prolongación de la desigualdad”. Según Villa (2024), el machismo institucionalizado es uno de los obstáculos más complejos en este contexto. La cultura organizacional en muchas entidades públicas sigue impregnada de estereotipos de género que menosprecian las competencias de la mujer para asumir cargos de mayor compromiso. Esto afecta la forma en que se perciben y distribuyen las funciones dentro del Estado.

Por ejemplo, muchos cargos públicos de alto nivel continúan siendo ocupados por hombres, no solo debido a una cuestión de tradición, sino también debido a la falta de políticas públicas que fomenten una verdadera paridad de género (Sentencia C-371/00). Las mujeres, a pesar de contar con una formación adecuada, son descalificadas o vistas como menos competentes para asumir decisiones clave en las políticas públicas, lo que les limita las oportunidades para acceder a los más altos puestos del Estado.

Según Encinas (2011) la exclusión de las mujeres también se manifiesta en la ausencia de planes o acciones eficaces para conciliar en el trabajo y la familia. Las políticas públicas en este sentido han sido insuficientes, ya que la división de roles sigue siendo la norma dentro de muchas instituciones, con las mujeres asumiendo una carga desproporcionada en la responsabilidad en el hogar y de cuidado de los hijos (pp. 1-37). La falta de flexibilización de horarios, el escaso ingreso a servicios de cuidado infantil y la falta de licencias parentales equitativas son barreras que siguen impidiendo a la mujer a que participe de forma plena en la esfera de lo público.

En Argentina y México la discriminación laboral no solo está prohibida sino también sancionada de manera expresa mediante cuerpos normativos que buscan garantizar la equidad en el acceso y estabilidad de los trabajadores en condiciones de igualdad tanto en el sector público como en el privado en el caso de Argentina se contempla esta garantía en la Ley de Contrato de Trabajo que impide cualquier acto de discriminación motivado por el sexo, la raza la nacionalidad, la religión, la opinión política, la afiliación sindical o la edad y complementariamente se encuentra la (Ley número 23592 conocida como Ley Antidiscriminación, 1988), la cual amplía de forma sustancial el espectro de protección incluyendo aspectos como la orientación sexual la identidad de género la posición económica la condición social y las características físicas lo que permite visibilizar y proteger a un mayor número de personas frente a actos discriminatorios en cualquier contexto laboral educativo o social (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2000).

Por su parte, México ha establecido en su Ley Federal del Trabajo una prohibición explícita de todo tipo de discriminación que pueda manifestarse en los procesos de contratación despido remuneración asignación de funciones ascensos despidos temporales capacitación beneficios adicionales u otros términos y condiciones del vínculo laboral

Además, se resalta la importancia del artículo 149 Ter del Código Penal Federal el cual tipifica como delito la discriminación laboral imponiendo sanciones como prisión trabajos comunitarios o multas a quien incurra en tales prácticas por razones como el origen étnico o nacional la raza el color de piel el idioma el género el sexo la preferencia sexual la edad o el estado civil lo anterior demuestra que ambos países han avanzado en el reconocimiento legal de la igualdad de trato en el ámbito laboral (Código Penal Federal, 2012).

Sin embargo, estas disposiciones normativas también plantean el desafío de su efectiva implementación y la necesidad de políticas públicas que promuevan una cultura institucional libre de discriminación que fomente entornos inclusivos equitativos y respetuosos de los derechos humanos en todas sus dimensiones.

En la legislación alemana, la discriminación laboral es una forma de exclusión basada en la atribución de rasgos negativos a ciertos grupos sociales generando una separación entre un nosotros que representa lo normal y un ellos que es percibido como diferente atípico y no apto para integrarse esta dinámica se complejiza cuando se combinan múltiples factores de discriminación como religión etnia orientación sexual o discapacidad generando jerarquías de exclusión donde quienes acumulan más rasgos estigmatizados sufren mayor marginación esta estructura dual entre endogrupo y exogrupo varía según las sociedades influida por procesos históricos y culturales (Barrutia et al., 2005, pp. 10-38)

En este contexto, la discriminación se manifiesta en el escenario social y laboral, donde se niegan oportunidades a ciertos grupos por prejuicios y estereotipos; la psicología social explica este fenómeno a través de teorías como la del conflicto realista, que lo asocia con la competencia por recursos escasos y la teoría de la identidad social, que muestra cómo las personas favorecen a su grupo y discriminan a los demás. Desde la sociología se analiza mediante la teoría del etiquetamiento que señala cómo las etiquetas sociales generan estigmas y exclusión así como la teoría del capital cultural, que asocia la discriminación con el acceso desigual a recursos educativos; en el derecho se distingue entre igualdad formal que implica trato idéntico y la igualdad sustantiva que reconoce la necesidad de un trato diferenciado (Jassir, 2020, pp.77-220)

Para alcanzar justicia real en la educación, se argumenta que la reproducción social perpetúa, la desigualdad al transmitir desventajas de una generación a otra desde la ciencia política, la democracia deliberativa plantea que la inclusión en la toma de decisiones es esencial para combatir la discriminación; sin embargo esta exclusión limita la participación plena en el sistema democrático en economía.

Se destacan teorías como la del mercado de trabajo segmentado, que divide el mercado en empleos de calidad y precarios siendo estos últimos ocupados por grupos marginados y la teoría del gusto por la discriminación donde las preferencias personales de empleadores o

consumidores sustentan prácticas discriminatorias; se concluye que la discriminación laboral tiene raíces multifactoriales y consecuencias que atraviesan lo psicológico, lo jurídico, lo educativo, lo político y lo económico, afectando el bienestar individual y colectivo.

Según Castro (2020), en Chile la discriminación laboral está expresamente prohibida y se encuentra regulada por diversas normativas entre las cuales se destaca el Código del Trabajo, el cual establece que, cualquier forma de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como la raza, el color, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento entre otros constituye una forma de discriminación que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores y que por lo tanto debe ser erradicada del entorno laboral mediante la implementación de políticas efectivas por parte de los empleadores quienes están obligados a prevenir estas prácticas y a proteger la dignidad de las personas en sus lugares de trabajo.

Además, de lo dispuesto en el Código del Trabajo, existe en el ordenamiento jurídico chileno la Ley 20.609, también conocida como Ley de No Discriminación Arbitraria, la cual establece un mecanismo judicial específico mediante el cual las personas que se sientan afectadas por actos de discriminación pueden hacer valer sus derechos y solicitar la reparación de los perjuicios ocasionados por tales actos siempre que se demuestre que la distinción, exclusión o restricción carece de una justificación razonable y afecta el ejercicio legítimo de sus derechos fundamentales.

A lo anterior, se suma la Ley 21422, que incorpora una protección especial frente a la discriminación laboral originada en mutaciones, alteraciones del material genético o por la exigencia de exámenes genéticos, lo cual refleja una preocupación creciente del legislador chileno por salvaguardar la privacidad, la integridad y la autonomía de las personas trabajadoras ante tecnologías biomédicas que podrían ser utilizadas de manera indebida para condicionar decisiones laborales como el acceso al empleo, la permanencia o las condiciones contractuales.

En el marco de la protección contra el acoso en el ámbito laboral, se promulgó la Ley Karin o Ley 21643, que introduce modificaciones al Código del Trabajo y a otras normativas con el fin de fortalecer los mecanismos que sirven para prevenir, investigar y sancionan situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo y que refuerza el rol de los empleadores como garantes del respeto a la integridad física y psíquica de sus empleados, mediante la

adopción de protocolos institucionales efectivos y medidas disciplinarias proporcionales (Ministerio del trabajo y previsión social, 2024).

La discriminación laboral en cualquiera de sus formas representa una vulneración a la igualdad y a la dignidad de las personas; por ello el ordenamiento jurídico chileno, permite que los trabajadores afectados recurran a los tribunales laborales para denunciar estos hechos además de habilitar la acción especial prevista en la Ley 20609, lo cual demuestra que el sistema legal ha ido consolidando canales formales para enfrentar este tipo de situaciones mediante procedimientos que garantizan la tutela judicial efectiva y el acceso a la justicia.

En cuanto a la definición de discriminación arbitraria la Ley 20609, establece que se trata de cualquier distinción, exclusión o restricción que no cuente con una justificación razonable y que provoque la privación, perturbación o amenaza en el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas en condiciones de igualdad; lo que implica que no toda diferencia de trato será considerada ilegítima, sino únicamente aquellas que sean infundadas y que generen un impacto negativo en los derechos reconocidos por la Constitución y las leyes.

Para concluir, la discriminación laboral, es un fenómeno que pese a los avances normativos sigue afectando a trabajadores en diversos lugares en el mundo, por ello en Chile, se ha desarrollado una legislación específica como la Ley 20609 y la Ley Karin, que buscan no solo sancionar, sino también prevenir conductas discriminatorias en el entorno laboral mientras que en Alemania, la protección se centra en la Ley General de Igualdad de Trato, la cual establece principios claros contra cualquier trato desigual relacionado con género, religión, origen étnico o discapacidad, lo cual refleja un enfoque sistemático y proactivo.

Por su parte, en México la Constitución y la Ley Federal del Trabajo contemplan mecanismos que protegen a los empleados frente a actos discriminatorios, aunque en la práctica aún existen desafíos vinculados con la desigualdad estructural y la informalidad que limitan la efectividad de estas normas. En cambio, en España la legislación laboral se ha integrado con políticas de igualdad de trato especialmente a través de la Ley de Igualdad y la normativa comunitaria europea, lo que ha permitido el desarrollo de planes de igualdad en las empresas y procedimientos específicos ante la jurisdicción social; por lo tanto aunque cada país presenta avances importantes en la lucha contra la discriminación laboral, las diferencias culturales, sociales y jurídicas exigen estrategias adaptadas a los contextos locales con un compromiso

conjunto entre el Estado, los empleadores y los trabajadores para lograr entornos laborales justos, inclusivos y respetuosos de la dignidad humana.

2.2. La Necesidad de Políticas de Conciliación y de Inclusión de Diversos Grupos

Según Abramo et al. (2019), al incluir a la mujer y a diferentes grupos históricamente marginados en el sector público, debe ser entendida en términos más amplios que la mera participación cuantitativa. Las políticas de igualdad deben ir más allá de las leyes de cuotas y considerar la calidad del ingreso y la conservación en los empleos del estado. Al conciliar la vida en el ámbito laboral y familiar es un tema central. Las mujeres en el sector público, enfrentan dificultades para equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales, lo que muchas veces las excluye de la posibilidad de acceder a cargos importantes.

Según Castro (2019), la Constitución de Colombia, establece normas fundamentales que garantizan la igualdad de género especialmente en el ámbito político y administrativo, a través de artículos como el 13 el 40 y el 43 que promueven la equidad de derechos y oportunidades y se prohíbe las diversas de discriminaciones por razones de sexo, entre otras, el Estado debe implementar un espacio para que las mujeres puedan participar, tener poder y decidir; con base en estos mandatos fue expedida la Ley 581 de 2000, o Ley de Cuotas.

Su objetivo es garantizar que al menos el treinta por ciento de los puestos de decisión en las entidades públicas sean ocupados por mujeres, definiendo los niveles decisorios y estableciendo consecuencias disciplinarias; en caso de incumplimiento, este marco legal busca transformar una realidad histórica donde las mujeres se excluyeron de los escenarios públicos y políticos.

Sin embargo, su lucha por el reconocimiento de derechos tiene raíces profundas que se remontan a movimientos revolucionarios como el liderado por Olympe de Gouges en Europa y a las contribuciones de mujeres latinoamericanas durante las épocas de independencia, desde entonces, se han dado avances significativos en la inclusión femenina en los gobiernos y en la administración pública, consolidando poco a poco su rol en la toma de decisiones y fortaleciendo el principio de igualdad de género en Colombia.

“El establecimiento de políticas que favorezcan una mayor flexibilidad en los horarios, que ofrezcan programas de apoyo a la maternidad y paternidad, y que generen una mayor accesibilidad a los servicios de cuidado infantil, es esencial” (Bilo, 2020, pp. 10-120). De igual forma, se realizan acciones que salvaguarden a la mujer, en especial las que ocupan cargos de alta responsabilidad, tengan las mismas oportunidades que los hombres para acceder a las redes de poder y tomar decisiones importantes.

El sector público, debe reflejar la equidad y la inclusión mediante políticas y prácticas internas que garanticen un ambiente laboral libre de violencia y discriminación, especialmente hacia mujeres y grupos racializados, con la (Circular Conjunta 001, 2023) como herramienta clave para fomentar la participación de la mujer y la prevención la violencia de género y racial en la administración pública a nivel nacional.

La Circular busca establecer una reglamentación normativa que impulse la igualdad y equidad en el sector público, promoviendo la participación de las mujeres y eliminando la violencia y discriminación mientras se superan obstáculos principales que han limitado el ingreso de la mujer y grupos racializados a cargos en la administración pública.

La circular destaca un enfoque integral que previene la violencia de género, también promueve la transformación cultural en el sector público al incorporar la perspectiva de género, diferencial e interseccional en las acciones que, Según Banquet et al. (2013), buscan sensibilizar a los servidores públicos acerca de los derechos de la mujer y garantice un entorno laboral sin violencia ni discriminación, entendiendo que la violencia y discriminación racial son consecuencias de roles inequitativos y las normas en lo social y cultural discriminatorias.

A partir de la expedición de la circular, todos los servidores públicos deben participar en una capacitación virtual titulado "Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el contexto laboral de la Función Pública" administrado por medio de la plataforma SIRECEC de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) como parte del proceso de inducción y reinducción de los empleados con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de una cultura organizacional inclusiva y que respetelos derechos de las mujeres y grupos racializados.

La circular propone la creación de una Mesa Consultiva o un Comité Sectorial de Mujer y Género, en cada entidad, encargados de formular, implementar y dar seguimiento a estrategias planes, programas y proyectos para promover la equidad de género; además de velar por la transversalización del enfoque de género en las políticas y acciones del sector público.

Es imperativo que en al sesionar de manera ordinaria el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se incluyan los asuntos que se relacionan con la equidad de género y la no discriminación, buscando garantizar que las estrategias y metas institucionales contemplen la manera de erradicar los estereotipos y la violencia de género incentivando fomentando un entorno laboral equitativo.

La circular insta a adoptar medidas afirmativas como la implementación de políticas de teletrabajo, horarios flexibles, la implementación de salas de lactancia y la inclusión de lenguaje inclusivo con el fin de garantizar que las mujeres puedan desempeñarse en condiciones de igualdad en el ámbito público.

Un objetivo clave es garantizar que al menos el 50% de los puestos de rango directivo en los entes públicos sean ocupados por mujeres, lo que mejora la equidad en la representación y permite que las mujeres tengan un papel decisivo en la toma de decisiones dentro del sector público.

La circular subraya la importancia de avanzar en la transformación cultural dentro de las entidades públicas mediante procesos de formación y pedagogía que fomenten relaciones laborales libres de violencia de género y discriminación y promuevan el respeto por la diversidad ya sea de género, orientación sexual, identidad de género, raza o discapacidad. (Sentencia T-425/22).

Para Navarro (2024), aunque en Colombia la normativa ha avanzado en la protección de los derechos de las mujeres, aún persisten limitaciones en su implementación efectiva especialmente en el ámbito laboral, donde los desarrollos jurídicos no siempre se traducen en oportunidades reales, por tanto es fundamental asegurar el cumplimiento de los porcentajes mínimos de representación femenina establecidos en las leyes, ya que estos reflejan el reconocimiento institucional del papel de la mujer y también el resultado de una lucha histórica por condiciones de equidad en todas las esferas, si se analiza el marco legal nacional e

internacional, se evidencia que existen bases normativas sólidas para garantizar su inclusión en los espacios de decisión política, sin embargo estos avances enfrentan barreras como la discriminación estructural el machismo la violencia y la falta de visibilidad por ello se requiere una estrategia integral que no solo aumente el número de mujeres en los cargos públicos.

Sino que también garantice la incorporación efectiva de sus perspectivas e intereses de género en las políticas públicas iniciativas como el pacto por la inclusión promovido por la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer, demuestran que es posible articular esfuerzos políticos, económicos, educativos y comunicacionales para fortalecer la democracia desde una perspectiva de igualdad y eliminar progresivamente las barreras que impiden una participación equitativa.

3. Conclusiones

La legislación colombiana ha hecho avances significativos en la garantía de la igualdad laboral, particularmente cuando las mujeres participan, personas con discapacidad y otros grupos históricamente excluidos. La Ley 581 de 2000 y la Ley 1496 de 2011 son ejemplos de la intención del Estado de salvaguardar la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos públicos.

A pesar de los desarrollos normativos, persisten obstáculos que ponen en límite la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades. La discriminación laboral sigue siendo una realidad en el sector público, donde factores como el género, la discapacidad o la orientación sexual continúan siendo motivos de exclusión, incluso cuando no están explícitamente mencionados en los procesos de selección.

La representación de mujeres y diversos grupos vulnerables en cargos en donde se expiden decisiones en el sector público sigue siendo desproporcionada, la falta de paridad al momento de participar las mujeres puesto de gran relevancia en los entes públicos refleja la necesidad de seguir promoviendo políticas que favorezcan su inclusión en espacios de poder.

A pesar de las normas y circulares, la ausencia de control eficiente y de mecanismos de sanción adecuados, continúa siendo una limitación en la lucha contra la discriminación laboral, aunque el Ministerio del Trabajo emite directrices claras la falta de seguimiento y de

consecuencias severas para quienes violan estos principios de igualdad sigue siendo un desafío para garantizar su cumplimiento.

La erradicación de la discriminación laboral no depende solo de las leyes y normativas sino también de un cambio cultural profundo en las instituciones públicas y privadas es crucial implementar programas de educación y sensibilización dirigidos a servidores públicos empleados y empleadores sobre la importancia de la igualdad la inclusión y el respeto por la diversidad en el ámbito laboral.

El sector público debe ser un ejemplo para el resto de la sociedad en la implementación de políticas de igualdad como empleador mayoritario el Estado tiene la responsabilidad de asegurar que las prácticas de contratación y promoción laboral sean ejemplares garantizando el acceso a todos los grupos sociales en condiciones de equidad.

No obstante, a de los esfuerzos del legislador y de las políticas públicas que promueven la igualdad de oportunidades en el sector público la lucha por la igualdad sigue siendo un reto constante es necesario un compromiso continuo para implementar estrategias eficaces tanto a nivel normativo como en la práctica que permitan cerrar las brechas de discriminación y salvaguardar que todas las personas tengan acceso a empleos públicos en condiciones de plena igualdad.

4. Referencias bibliográficas

Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/7d9fb18f-1be1-4e0e-9125-0e3de35b5bc7/content>

Banquet, A., Cooper, J., & Mingo, H. M. (2013). Intrusas en la universidad. [Monografía]. Repositorio Institucional de la Universidad del Mar. <http://coralito.umar.mx:8383/jspui/bitstream/123456789/1672/1/08%20Intrusas%20en%20la%20universidad.pdf>

Barrutia, V., Boso, R., & Burin, M. (2005). Precariedad laboral y crisis de la masculinidad: Impacto sobre las relaciones de género. Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales. https://www.uces.edu.ar/biblioteca/books/978-987-98351-3-5_Texto.pdf

Bayefsky, A. (1990). El principio de igualdad o no discriminación. Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>

Bilo, C. (2020). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. UNICEF, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf

Carbonell, M., Zepeda, J. R., Clarck, R. R., & López, R. G. (2007). Discriminación, igualdad y diferencia política. Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27899.pdf>

Carrillo, S. V. (2024). El impacto de la Cuarta Revolución Industrial en Colombia y la protección de los derechos humanos [Tesis de pregrado]. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/a81f706c-7c48-4dfb-9a5c-7e8d6248b086/content>

Castro, J. (2019). Constitución Política de Colombia. Universidad del Rosario.
<https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=16qoDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=La+Constituci%C3%B3n+de+Colombia+establece+normas+fundamentales+que+garantizan+la+igualdad+de+g%C3%A9nero+especialmente+en+el+%C3%A1mbito+pol%C3%ADtico+y+administrativo+a+trav%C3>

Castro, J. F. (2020). Discriminación en las relaciones laborales: Algunos casos particulares. Dirección del Trabajo (Chile). https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Código Penal Federal (México). (2012). Justia México.
<https://mexico.justia.com/federales/codigos/codigo-penal-federal/libro-segundo/titulo-tercero-bis/capitulo-unico/>

Congreso de Colombia. (2000). Ley 581 de 2000 (31 de mayo de 2000).

Constitución Política de 1991 (Colombia). (s.f.). Función Pública.

Corosio, A., Valdivieso, M., Monzon, A. S., Giron, A., & Correa, E. (2017). Feminismos, pensamiento crítico y propuestas alternativas en América. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20170828113947/Feminismos_pensamiento_critico.pdf

Corte Constitucional de la República de Colombia. (s.f.). Sentencia C-038/21. Relatoría.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (s.f.). Sentencia C-371/00. Relatoría.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (s.f.). Sentencia T-425/22. Relatoría.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (s.f.). Sentencia T-691/12. Relatoría.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2000). Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N.º 14: Igualdad y no discriminación.
<https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14.pdf>

Dane. (2022). Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia (Documento de trabajo). Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
<https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/MyH%20BrechasColombia-NOV5-17Nov%20%284%29.pdf>

Departamento Nacional de Planeación. (2023). Mapeo de las políticas públicas de equidad de género a nivel territorial. Dirección de Desarrollo Social. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/16195-mapeo-politicas-publicas-equidad-de-genero-nivel-territorial.pdf>

Durán, M. C. (2020). Inclusión laboral de la discapacidad en Colombia: una aproximación a las propuestas de las empresas, las leyes y las experiencias de las personas en condición de discapacidad [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/50559/TG%20II%20-%20FINAL%20CORRECCI%C3%93N.pdf?sequence=1>

Encinas, L. G. (2011). Políticas de conciliación y políticas de igualdad. El caso español. Revista de Ciencias Sociales.

Gámez, D. M. (2021). El trabajo formal como estrategia para fomentar la equidad de género en Colombia [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/53349/T%C3%89SIS%20DE%20GRADO%20DIEGO%20MAURICIO%20ACEVEDO%20G%C3%81MEZ.pdf>

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (1988). Ley número 23.592 (Ley Antidiscriminación). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion>

Jassir, I. D. (2020). Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia. Legis Editores S.A.

Ministerio del Trabajo. (2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Chile). (2024). Ley 21.643: Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>

MINA, F. E. (2023). Circular Conjunta 001. Departamento Administrativo de la Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=206623>

Molano, D. E. (2012). Ley de Cuotas en Colombia: Avances y retos Diez años de la ley 581 de 2000. Dejusticia. https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/02/fi_name_recurso_715.pdf

Ocampo, J. A. (2021). Una historia del sector financiero colombiano. Asobancaria. https://www.asobancaria.com/wp-content/uploads/2022/06/Una_historia_del_sistema_financiero-colombiano-1870-2021_WEB_V30062022.pdf

Ospina, Y. A. (2024). Análisis estratégico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia en Medellín 2022-2023 [Tesis de especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/3a2e51ed-e813-4edd-82a0-2d62d2687893/content>

Trigo, I. V. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo (Documento de trabajo). CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>

Valdes, M. C. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/101147e6-b9d7-4c18-b579-2a5ac0ca3793/content>

Villa, S. (2024). Equidad de género en el ámbito laboral colombiano: Análisis del desequilibrio de poder hacia la mujer [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás]. Repositorio Institucional. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/54697/2024sofiavilla.pdf?sequence=8&isAllowed=y>