



PANORAMA DE LA IGUALDAD Y LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO Y EN CONTRA DE LA MUJER EN COLOMBIA*

Ruth Adriana Ruiz Alarcón**

Universidad Autónoma de Bucaramanga (Colombia)

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Concepto de violencia basada en el género y en contra de las mujeres y el paradigma de la igualdad. –3. Descripción de la problemática sobre la igualdad y la violencia de género en Colombia. –4. Marco internacional y nacional de protección a la mujer víctima de violencia de género. –5. Conclusiones. – Referencias bibliográficas.

RESUMEN

Los sistemas sociales, políticos, económicos y culturales han situado a los hombres en posiciones de mayor poder y autoridad, mientras que las mujeres han sido subordinadas. Esta desigualdad genera las condiciones que permiten y perpetúan la violencia de género. Los roles tradicionales que se asignan a las mujeres con características de sumisión, cuidado y dependencia, mientras que a los hombres se les asocia con el control, la fuerza y la dominación. Estos estereotipos legitiman y naturalizan comportamientos violentos y de control sobre las mujeres. La violencia de género no es un problema privado, sino estructural, y requiere un compromiso social profundo. La violencia de género no desaparecerá si no se transforma la estructura social que la sustenta. Superarla implica cuestionar privilegios, educar en la igualdad y promover una justicia efectiva. Solo así podremos construir una sociedad más justa, equitativa y libre de violencia.

* Recibido el 10 de noviembre de 2025. Aprobado el 28 de noviembre de 2025.

** Profesora titular, Programa de Derecho. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Coordinadora de la línea de Derecho Laboral de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (Bucaramanga, Colombia).

ABSTRACT

Social, political, economic, and cultural systems have placed men in positions of greater power and authority, while women have been subordinated. This inequality creates the conditions that allow and perpetuate gender-based violence. Traditional roles assigned to women are characterized by submission, caregiving, and dependence, while men are associated with control, strength, and domination. These stereotypes legitimize and normalize violent and controlling behaviors toward women. Gender-based violence is not a private problem, but a structural one, and it requires a profound social commitment. Gender-based violence will not disappear unless the social structure that sustains it is transformed. Overcoming it involves questioning privileges, educating for equality, and promoting effective justice. Only in this way can we build a more just, equitable, and violence-free society.

Palabras clave: Violencia de género, igualdad, discriminación, problema estructural, educación, estereotipos.

Key words: Gender violence, equality, discrimination, structural problem, education, stereotypes.

1. INTRODUCCIÓN

La violencia y la discriminación por razones de género, constituye uno de los principales problemas de la sociedad contemporánea. No se trata de hechos aislados, sino de una manifestación estructural de desigualdades históricas entre hombres y mujeres, que tiene su arraigo en normas, patrones culturales, instituciones y sistemas de poder.

En este artículo se abordará cómo la discriminación y la violencia basada en el género y en contra de la mujer, se enraíza en las estructuras de la sociedad contemporánea, razón por la cual se requiere un cambio profundo no solo desde lo normativo sino desde las realidades sociales, que en cifras revelan la persistencia de la desigualdad y la violencia de género y en contra de las mujeres, en los entornos familiares, laborales, socioculturales políticos, institucionales entre otros. Pese a que Colombia ha ratificado los tratados internacionales vigentes relacionados con la protección a los derechos humanos y derechos de las mujeres, avanzando en el desarrollo de leyes para promover la igualdad de género y garantizar los derechos humanos de las mujeres, las cifras reflejan la persistencia de la violencia y discriminación en contra de las mujeres.

Los Lineamientos de la Política Pública para la Equidad de Género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias aprobados

en 2012, así como, la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, aprobada en 2011, con disposiciones importantes sobre la igualdad de género, así como la Ley 1257 de 2008 «Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres», y la Ley 1719 de 2014, por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, de, así como la Ley 2466 de 2025 que establece medidas antidiscriminatorias y de protección a las mujeres víctimas de violencia en entornos laborales constituyen el marco normativo importante, para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Si bien, en Colombia las normas descritas contribuyen al establecimiento de un marco normativo sólido en el proceso de consolidación de los derechos de las mujeres, aún se presentan desafíos para su plena aplicación, que hace evidente la necesidad de plantear más allá del rigor normativo, posibles soluciones sustentadas en la educación sobre igualdad y género, no solo en núcleo familiar, sino que esta se extienda al ámbito educativo, laboral entre otros espacios de interacción en los que se siguen presentando brechas entre hombre y mujeres que no son infranqueables pero que requiere que al interior del núcleo familiar y en las instituciones educativas de secundaria y universitarias, la educación sea un instrumento para prevenir la discriminación y la violencia de género. Por tal razón se requiere de una educación no sexista, que cuestione los estereotipos, fomentando la igualdad desde el hogar y la escuela (corresponsabilidad, roles diversos), y de esta forma promover relaciones saludables basadas en el respeto y la empatía.

Se trata a su vez, de implementar una educación integral en sexualidad para desarrollar habilidades de comunicación y, poder identificar y denunciar violencias, formando ciudadanos críticos y responsables contra todo tipo de violencia y discriminación. Como lo ha indicado la Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2023, la lucha contra la violencia de género y la educación en igualdad van de la mano ¹. Educar a niños, niñas y adolescentes es clave para crear una sociedad más igualitaria donde no haya lugar a actitudes y comportamientos machistas. Es imperativo tratar esta problemática desde los hogares teniendo en cuenta el grado de dificultad por ser un ámbito privado, los centros educativos entre otros, para poder reconocer y combatir desde la infancia el patrón en la educación machista y los comportamientos violentos hacia las mujeres.

2. CONCEPTO DE VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO Y EN CONTRA DE LAS MUJERES Y EL PARADIGMA DE LA IGUALDAD

La igualdad y la no discriminación son principios básicos y generales de la protección de los derechos humanos. Son el fundamento del Estado de Derecho y de la cons-

¹ Fad Juventud, «La educación es la clave contra la violencia de género», Planeta joven (Fad), 28 de noviembre de 2023, <https://fad.es/planetajoven/la-educacion-es-la-clave-contra-la-violencia-de-genero/>

trucción de sociedades democráticas, más justas e igualitarias. Están consagrados en diversos compromisos de vocación universal como a Carta de las Naciones Unidas (1945) la cual reafirma, en su preámbulo, «la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y de las naciones grandes y pequeñas». Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) proclama el principio de igualdad y la prohibición de todas las formas de discriminación basada en el sexo en su artículo 2.

A su vez, la Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres (1954) propone poner en práctica el principio de igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de las Naciones Unidas. Asimismo, los compromisos de vocación regional como El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, 1966) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966) establecen, en su artículo tercero, la obligación de los Estados Parte de garantizar, a hombres y mujeres, la igualdad en el goce de todos los derechos consagrados en ellos. Indiscutiblemente el instrumento más amplio y progresista es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979, es el instrumento internacional con relación a los derechos de las mujeres. Su objetivo primordial es eliminar la discriminación contra estas y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las dimensiones del desarrollo.

El derecho a la igualdad desde la perspectiva de los derechos humanos, y específicamente el que establece la CEDAW, debe ser entendido de manera integral conforme a sus tres dimensiones: igualdad formal, igualdad sustantiva e igualdad de resultados. Así, la igualdad de género es un derecho humano autónomo y de exigibilidad inmediata a los Estados. La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y de que es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad y acorten las brechas entre mujeres y hombres en todas las esferas del desarrollo y de esta manera poder prevenir la violencia de género².

Por otro lado, la Corte Constitucional en su jurisprudencia, ha reconocido que la histórica desigualdad y discriminación que ha enfrentado las mujeres constituye un «fenómeno de innegable existencia»³. La lucha por la igualdad de género es, entonces, «una prioridad continua, al amparo de la proscripción de toda forma de discriminación contra la mujer y del rechazo a la violencia a la que tradicionalmente ha sido sometida —física, psicológica, estructural, cultural—, determinando que cualquier forma de discriminación en su contra es, en sí misma, una forma de violencia contra ella».⁴

² INMUJERES, La igualdad de género (Ciudad de México: Gobierno de la República, 2018), acceso el [4 de diciembre de 2025], <https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf>

³ Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-080, 20 de mayo de 2020, [página 25-26].

⁴ Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-415, Expediente T-9.282.823, 18 de octubre de 2023, [página 62-63]. y Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-140, Expediente T-7.936.421, 2021. [página 1-2].

La igualdad de género que se predica encuentra su antítesis en la violencia basada en el género y en contra de las mujeres. Esta se constituye en un problema sistémico que surge de la desigualdad estructural, el abuso de poder, normas sociales patriarcales, y patronea de crianza, que se manifiesta en las diversas formas de violencia como la física, psicológica, sexual y económica contra mujeres y niñas y que requiere un enfoque integral de prevención, protección y sanción para erradicarla y construir relaciones equitativas.

Para entender la noción de violencia basada en el género, es importante acudir a los referentes internacionales, como las Naciones Unidas (ONU), organización internacional que propuso en el año 1995, el concepto de violencia de género definiéndola como: «Todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual, o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción, o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada»⁵. Se debe señalar que este estudio se resalta que el 45 % de las mujeres en África y el 36 % en las regiones de América y el Mediterráneo han sufrido este tipo de violencia. Razón por la cual este organismo ha instado a todos los sectores de la sociedad y al estado a que se vinculen en la eliminación de la tolerancia a ese tipo de maltrato, publicando una guía para ayudar a los países a mejorar la capacidad de los sistemas de salud para responder a esa violencia.

Colorario de lo anterior, se puede inferir que se ha identificado la violencia de género contra la mujer como «todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada» (Organización Panamericana de la Salud (OPS), 2015, párr. 1).⁶

En Colombia, conforme a la Ley 1257 de 2008 define la violencia contra la mujer como «cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privada».

Por otra parte, se entiende por violencia basada en el género como todo acto, acción u omisión que produzca daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, verbal, o económico a una persona; puede ocurrir en público o en privado⁷. Las situaciones violentas

⁵ Organización Panamericana de la Salud (OPS), «Violencia contra la mujer», sitio web de la OPS, última modificación 4 de septiembre de 2015, acceso el 12 de diciembre de 2025, <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>

⁶ Organización Panamericana de la Salud (OPS), «Violencia contra la mujer», sitio web de la OPS, última modificación 4 de septiembre de 2015, acceso el 10 de diciembre de 2025, <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>.

⁷ ORJUELA RUIZ, A. «El concepto de violencia de género en el derecho internacional de los derechos humanos», *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos* 23 89. Volumen 23 (1), I Semestre 2012 pp.103-104. Explica

ocurren cada vez que una persona impone su poder sobre otra vulnerando sus derechos. Estas agresiones son ejercidas contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su sexo o género. Las violencias impactan de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico.

Tipologías de violencia de género contra la mujer

Dichas definiciones permiten establecer las clases de violencias contra la mujer:

- **Violencia física:** Se expresa a través de toda clase de golpes, empujones, bofetadas, patadas, quemaduras o ataques con armas, objetos, ácidos u otros líquidos.
- **Violencia psicológica:** Toda clase de insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, celos extremos o intentos de control son una manifestación de este tipo de violencia.
- **Violencia sexual:** Incluye, acoso, relaciones sexuales u otro acto de tipo sexual en contra de la voluntad.
- **Violencia económica:** Limitaciones y controles para el uso del dinero, el incumplimiento de obligaciones económicas con los hijos e hijas, el control abusivo de las finanzas, etc.
- **Violencia patrimonial:** Destrucción de instrumentos de trabajo, las restricciones para el uso de pertenencias y la retención de documentos personales son manifestaciones de este tipo de violencia.
- **Violencia Política:** De acuerdo con el Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las mujeres debido al género, comprende todas aquellas acciones u omisiones de personas, servidoras o servidores públicos que se dirigen a una mujer por ser mujer, con el objeto o resultado de menoscabar o anular sus derechos político-electorales, incluyendo el ejercicio del cargo.
- **Violencia simbólica:** El sociólogo francés Pierre Bourdieu establece en la década de los setenta, el término violencia simbólica, describiéndola como aquella violencia que no utiliza la fuerza física, sino la imposición del poder y la autoridad; sus manifestaciones son tan sutiles e imperceptibles que, es permitida y aceptada por el dominador y el dominado⁸. La violencia simbólica es la base de todos los tipos de

⁸ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J. M. (2005). «La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica», *Cuadernos de Trabajo Social*, 18, 7-31. Señala este autor que Pierre Bourdieu describe lo simbólico como eso que es material pero que no se reconoce como tal (gusto en el vestir, un buen acento, estilo) y que deriva su eficacia no simplemente de su materialidad sino de esta verdadera «misrecognition». Citando a PINTO L. (2002). Pierre Bourdieu y la teoría del mundo social, Siglo XXI, Madrid, p. 148, «El análisis de las formas simbólicas es verdaderamente el punto fuerte de las estructuras sociales, si es verdad que el punto más fuerte es aquel del que se sospecha que es menos protegido por la fuerza».

violencia; a través de las costumbres, tradiciones y prácticas cotidianas se refuerzan y reproducen las relaciones basadas en el dominio y la sumisión.

- **Violencia laboral:** Es la discriminación a la mujer en los centros de trabajo, públicos o privados que obstaculizan su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como: Exigir requisitos sobre el estado civil; Maternidad; La edad; La apariencia física o buena presencia; Solicitud de resultados de laboratorios clínicos que supediten la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral, quebrantar, el derecho de igual salario por igual trabajo. Así mismo, incluye el hostigamiento, psicológico, en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.
- **Violencia institucional:** existencia de patrones y estereotipos discriminatorios por parte de los funcionarios públicos, evidencia de la violencia institucional que algunas autoridades ejercen frente a las mujeres denunciantes y que responde a un contexto estructural de violencia y discriminación en su contra.
- **Violencia Vicaria:** por la cual los hijos e hijas de las mujeres víctimas de violencia de género son instrumentalizados como objeto para maltratar y ocasionar dolor a sus madres. Según datos recopilados por organizaciones como la Fundación Contra la Violencia Vicaria, al cierre de 2023, al menos 2 517 mujeres fueron víctimas de esta violencia en Colombia. En el primer trimestre de 2024, se reportaron ya 890 casos, lo que resalta la urgencia de abordar este problema⁹. En Colombia el Congreso de la República se ha presentado el proyecto de Ley Gabriel Esteban, iniciativa que busca crear un marco legal específico para reconocer, prevenir y sancionar la violencia vicaria (daño a un niño para afectar al otro progenitor), llenando vacíos legales y estableciendo medidas de protección y sanciones más severas para los agresores, protegiendo así a menores y familias de esta forma extrema de violencia de género, inspirada en casos trágicos como el del niño Gabriel Esteban¹⁰.
- **Violencia Obstétrica.** La OMS define la violencia obstétrica como «toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal». La OMS entre otras acciones incluye la no obtención de un consentimiento informado, la negativa a administrar medicamentos para el dolor, un descuido de la atención o violaciones graves de la intimi-

⁹ Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá, «Qué es la violencia vicaria y cómo identificar si es víctima», Secretaría Distrital de la Mujer, última modificación 11 de noviembre de 2024, consultado el 17 de diciembre de 2025, <https://www.sdmujer.gov.co/noticia/news/que-es-la-violencia-vicaria-y-como-identificar-si-es-victima>

¹⁰ BLEL SCATF, N. (2023). *Proyecto de Ley No. 062 de 2023 «Por medio de la cual se crea la Ley Gabriel Esteban y se dictan otras disposiciones»* (Congreso de la República de Colombia, 2023), <https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/textos%20radicados/proyectos%20de%20ley/2023%20-%202024/PL%20062-23%20Ley%20Gabriel%20Esteban.pdf>

dad. En resumen, cualquier práctica del profesional de la salud, que no vele por un parto respetuoso. En Colombia mediante la Ley 2244 de 2022 (de Parto Digno, Respetado y Humanizado) que garantiza autonomía y trato digno, definiendo la violencia contra la mujer por parte del personal de salud, buscando proteger los derechos reproductivos y la libertad de decisión. Su finalidad es empoderar a las mujeres y rechazar la medicalización excesiva. Esta ley hasta la fecha aún enfrenta desafíos en su implementación como la falta de difusión y formación del personal de salud.

La violencia basada en el género y contra la mujer y el paradigma de igualdad tiene como vínculo central, erradicar la violencia transformando las condiciones de desigualdad que la producen, reproducen y sostiene. El superar el paradigma tradicional que trata a las violencias de género y contra la mujer, como un problema individual o privado entre víctima y agresor a un paradigma que entiende la violencia de género y contra la mujer, como un problema estructural, social y político, arraigado en desigualdades sistémicas, y que encuentra como respuesta proactiva y preventiva, crear condiciones para una vida autónoma, modificando la estructura social a partir Enfoque Integral, mediante acciones concretas.

El empoderamiento económico como una acción del enfoque integral se ve reflejado en el documento Declaración de Doha. (ONU, 4 de noviembre de 2025)¹¹, el cual busca impulsar los esfuerzos en desarrollo social, mediante un compromiso compartido por parte de los gobiernos para abordar la pobreza, crear trabajo decente, combatir la discriminación, ampliar el acceso a la protección social y proteger los derechos humanos. Reconoce que la pobreza extrema afecta al 10 % de las mujeres, proporción estancada desde 2020. Para ello, se requiere invertir para superar esta brecha, lo cual podría impulsar la economía mundial en 342 billones de dólares para 2050.

Por otra parte, en el aspecto de salud y bienestar, las mujeres enfrentan mayor inseguridad alimentaria (26,1 % vs. 24,2 % de los hombres) y pasan casi tres años más de su vida con mala salud¹². En lo que se refiere a la educación y liderazgo, aunque

¹¹ Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, «Líderes mundiales adoptan la Declaración de Doha para impulsar los esfuerzos en desarrollo social», Naciones Unidas, 4 de noviembre de 2025, consultado el 17 de diciembre de 2025, <https://www.un.org/es/desa-es/líderes-mundiales-adoptan-la-declaración-de-doha-para-impulsar-los-esfuerzos-en-desarrollo>

Esta declaración adoptada en la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (4-6 de noviembre de 2025) en Doha, Catar, es un compromiso global para revitalizar la erradicación de la pobreza, el trabajo decente y la inclusión social, renovando los pactos de Copenhague y la Agenda 2030, enfocándose en la financiación, la protección social, la salud, la educación, y el cierre de brechas, con un seguimiento en 2031 para asegurar la acción colectiva y la implementación efectiva. Establece el compromiso de los Estados de combatir la discriminación, ampliar el acceso a la protección social y proteger los derechos humanos.

¹² ONU mujeres, 2025. «La igualdad de género en 2025: logros, brechas y la decisión de los 342 billones de dólares», se señala que el «hambre y la mala salud alejan a las mujeres de la escuela, el trabajo y los puestos de liderazgo, y los costos de esta exclusión repercuten en las familias y las economías enteras. Quienes nacen de madres con malnutrición, por ejemplo, corren un mayor riesgo de padecer mala salud y de obtener menores ingresos a lo largo de su vida».

las cifras refieren que las niñas superan a los niños en finalización escolar, muy pocas de ellas llegan a posiciones de máxima responsabilidad (como direcciones de escuelas). A nivel global, las mujeres ocupan solo el 27 % de los escaños parlamentarios. En contraste y en una visión futurista, la brecha digital de género podría sacar a 30 millones de mujeres de la pobreza extrema y aumentar la seguridad alimentaria para 42 millones.

Sin embargo, la violencia se convierte en el obstáculo central pues una (1) de cada ocho (8) mujeres entre 15-49 años ha sufrido de violencia de pareja en el último año. Los marcos legales y de servicios sólidos demuestran ser efectivos, reduciendo estos índices 2.5 veces.

Trabajar en la igualdad de género previene la violencia de género, porque actúa sobre su causa estructural: la discriminación y las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres. Construir una sociedad donde todas las personas tienen los mismos derechos, valor y oportunidades. Pero esto solo se logra con la educación. El cuestionar estereotipos de género que justifican la dominación y la sumisión, promoviendo relaciones basadas en el respeto. Para ello se requiere de programas que trabaje sobre las nuevas masculinidades y educación en igualdad desde la infancia. Asimismo, lograr el empoderamiento de las mujeres, mediante políticas que promueven el acceso igualitario al empleo, créditos y propiedad, garantizándoles de esta manera sus derechos económicos, educativos y de salud, reduciendo la vulnerabilidad y dependencia que cautiva a las víctimas.

Por otra parte, no solo trabajar en el fortalecimiento institucional, con sistema de justicia, salud y protección más accesibles y eficaces para las víctimas, y fomentando la denuncia y no la revictimización, sino adicionalmente promover la presencia en espacios de decisión (política, economía, comunidad) de las mujeres para que sean escuchadas y de esta manera se prioricen sus necesidades en las políticas públicas.

3. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA SOBRE LA IGUALDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN COLOMBIA

Se debe destacar en cifras, publicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2013, que la violencia física o sexual es un problema de salud pública que afecta a más de un tercio de las mujeres en el mundo, ello conforme a las cifras que para ese entonces indicaban que el 35 % de las mujeres experimentarían violencia y que la proveniente del esposo o la pareja íntima es la más común, abarcando el 30 % de los casos.¹³ En posteriores informes siguen siendo alarmante las cifras señalando,

¹³ Organización Mundial de la Salud, «Informe de la OMS destaca que la violencia contra la mujer es ‘un problema de salud global de proporciones epidémicas’» (20 de junio de 2013), consultado el 17 de diciembre de 2025, <https://www.who.int/es/news/item/20-06-2013-violence-against-women-a-global-health-problem-of-epidemic-proportions->

señalando que alrededor de una de cada tres mujeres en las Américas han sufrido violencia física y/o sexual de pareja o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida.

La violencia de pareja es la forma más común de violencia contra la mujer. En el año 2006, ONU Mujeres, estableció una base de datos mundial para recopilar las medidas tomadas por los Gobiernos para abordar la violencia contra las mujeres y niñas, según las cifras reportadas, en el 2024, unas 50 000 mujeres y niñas murieron a manos de sus parejas u otros familiares en todo el mundo. Esta variación, inferior a la estimación para 2023, no es indicativa de una disminución real, ya que se debe en gran medida a las diferencias en la disponibilidad de datos a nivel país. Esta cifra significa que el 60 por ciento de las casi 83 300 mujeres y niñas asesinadas de manera intencionada a lo largo del año murieron a manos de sus parejas u otros familiares¹⁴.

En el caso de Colombia, según el Instituto Nacional de Salud, al 2024, se han registrado el 75,6 % casos de violencia de género contra las mujeres¹⁵. En contraste, la Procuraduría General de la Nación afirma que a octubre de 2024 se reportaron 28 944 casos de violencia sexual, 48 018 casos de violencia física y 11 782 casos de violencia psicológica contra mujeres, reflejando la diversidad de formas que adopta esta violencia.¹⁶

Por otra parte, la discriminación y el hostigamiento en espacios de trabajo afectan especialmente a mujeres jóvenes, agravando desigualdades y limitando oportunidades. En Colombia, las cifras de acoso laboral resultan preocupantes, según informe de la Procuraduría General de la Nación (2024) pues afecta a una de cada diez personas (10 %), con las mujeres siendo las principales víctimas, especialmente jóvenes (18-29 años) y en ciudades como Bogotá, donde hasta un 14-20 % sufren acoso sexual o laboral, y el 41 % de los trabajadores prefiere no denunciar por miedo a perder su empleo, según datos recientes de 2024 y 2025¹⁷.

El Ministerio del Trabajo de Colombia, encargo a la firma Infométrika S.A.S. un estudio sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, en el cual identificó una discordancia entre la realidad del acoso sexual laboral y su percepción. Aunque el Código Penal li-

¹⁴ ONU Mujeres, «Datos y cifras: Acabar con la violencia contra las mujeres y las niñas», accedido el 17 de diciembre de 2025, <https://www.unwomen.org/es/articulos/datos-y-cifras/datos-y-cifras-violencia-contra-las-mujeres>

¹⁵ Instituto Nacional de Salud (INS), «INS: 75,6 % de los casos registrados por violencia de género en 2024 son contra mujeres», Instituto Nacional de Salud, consultado el 17 de diciembre de 2025, <https://www.ins.gov.co/Noticias/Paginas/75,6-de-los-casos-registrados-por-violencia-de-g%C3%A9nero-en-2024-son-contra-mujeres.aspx>

¹⁶ Procuraduría General de la Nación, «Violencia de género: 9 de cada 10 víctimas de delitos sexuales son mujeres, alerta Procuradora», Procuraduría General de la Nación, 3 de diciembre de 2024, consultado el 17 de diciembre de 2025, <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/violencia-genero-victimas-delitos-sexuales-son-mujeres-alerta-procuradora.aspx>

¹⁷ Procuraduría General de la Nación. (15 de marzo de 2024). Procuraduría alerta por altas cifras de acoso laboral en el país. Procuraduría General de la Nación. <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/procuraduria-alerta-altas-cifras-acoso-laboral-pais.aspx>

mita el delito a la figura del jefe contra un subalterno, la mayoría de los casos ocurren entre personas del mismo nivel jerárquico o provienen de agentes externos a la organización. Este informe destaca en cifras las conductas como solicitudes de sexo a cambio de beneficios (82 %), intentos de acto sexual (79 %), mensajes inapropiados (72 %) y contacto físico desmedido (72 %) son muy comunes. Sin embargo, existe un desconocimiento generalizado, ya que la mayoría no identifica estas acciones como acoso hasta que se le describen explícitamente¹⁸.

En este documento se precisa que son las mujeres las principales víctimas. Asimismo, establece, que, frente al acoso, el 41 % opta por manejar la situación por sí mismas por miedo a represalias laborales. Los testigos también suelen no actuar: solo el 2 % notifica al Comité de Convivencia Laboral y el 1 % a una autoridad. Para buscar información o consejo, las personas recurren primero a la familia (33 %), luego a autoridades como la Fiscalía o el Ministerio del Trabajo (24 %), y después a amigos (22 %), mostrando una desconfianza en los canales formales¹⁹.

Estas cifras no son ajenas a la rama judicial que en múltiples oportunidades se ha pronunciado conminando a los empleadores cuando se presentan conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual y que son puestas en conocimiento del empleador, el deber que este tiene de actuar de manera diligente y responsable para investigar los hechos y, si hay lugar, aplicar las sanciones correspondientes. El omitir dichas obligaciones, vulnera los derechos sexuales y reproductivos de la trabajadora, al no realizar acciones adecuadas para determinar si su libertad y autonomía sexuales fueron coartadas por parte de una persona que ejercía autoridad sobre ella en el ámbito laboral²⁰.

La Corte Constitucional en sentencia T-065 de 2025, señala que deber de eliminar barreras estructurales que dificulten el acceso en condiciones laborales equitativas y la independencia económica de las mujeres, expresando que «las mujeres son un grupo poblacional que históricamente ha sido violentado y discriminado por relaciones y dinámicas de poder desiguales entre hombres y mujeres. Esto ha incidido en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, como, por ejemplo, en el contexto laboral.

La desigualdad de género en el mercado laboral ha afectado de manera evidente la autonomía e independencia económica de estas. A pesar de su creciente participa-

¹⁸ Departamento Administrativo de la Función Pública. (s.f.). Ministerio del Trabajo. Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral.

https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938

¹⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública. consultado 14 de diciembre 2025. Ministerio del Trabajo. Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral.

https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938

²⁰ Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión, Sentencia T-104 de 2025. Expediente T-9.592.844), 25 de marzo de 2025.

ción reciente en la economía, por lo general, enfrentan barreras estructurales que dificultan su acceso a condiciones laborales equitativas, lo que repercute en su capacidad para alcanzar la independencia económica».

Pero no solo el ámbito laboral existe brechas de acceso o permanencia, también en el político en espacios de liderazgo, representación y decisión política. Esta grave violación de los derechos humanos afecta a la diversidad de las mujeres en todo el mundo. En Colombia la violencia política contra la mujer es una realidad que busca limitar el activismo político femenino, manifestándose en agresiones físicas, psicológicas, sexuales, digitales y económicas, incluyendo amenazas, difamación y discriminación. Las cifras en Colombia según estudio más representativo para Colombia realizado como parte de la iniciativa global de ONU Mujeres para recopilar datos comparables sobre violencia contra mujeres en política. Este estudio, refleja un aumento preocupante de la violencia política contra la mujer, con un incremento del 86,7 % en agresiones en 2022 comparado con 2021, afectando a lideresas sociales y comunales, y evidenciando que una de cada tres candidatas sufre violencia, principalmente por sus propios partidos, con un 24,5 % señalando cumplimiento de cuotas de género, y un 42,9 % de agresores siendo otros candidatos o líderes, lo que debilita la democracia y la participación femenina en el entorno político²¹.

Este tipo de violencia fue abordada recientemente con la Ley 2453 de 2025, por medio de la cual se establecen medidas para prevenir, atender, rechazar y sancionar la violencia contra las mujeres en política y hacer efectivo su derecho a la participación en todos los niveles, buscando garantizar el derecho de las mujeres a una vida política libre de violencias y fortalecer la democracia. Esta violencia afecta a lideresas, candidatas y mujeres en cargos públicos, a menudo perpetrada por actores políticos y dentro de sus propios partidos, usando el género como base para impedir su ejercicio de poder.

La Ley 2453 de 2025, en su artículo 2 define la violencia contra las mujeres en ejercicio de su derecho a la participación política, como «toda acción, conducta u omisión realizada de forma directa o a través de terceros en el ámbito público o privado que, basada en elementos de género, cause daño o sufrimiento a una o varias mujeres o a sus familias, sin distinción de su afinidad política o ideológica, y que tenga por objeto o resultado menoscabar, restringir, impedir, desestimar, dificultar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos políticos, en el marco de los procesos electorales, de participación ciudadana y representación democrática y el ejercicio de la función pública. La violencia contra las mujeres en política puede incluir, entre otras,

²¹ Democracia en Colombia aún no otorga todas las garantías para la participación política de las mujeres (2025): 3 de cada 4 candidatas aseguran haber experimentado algún tipo de violencia durante su campaña política <https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2025/11/lanzamiento-estudio-de-violencia-contra-mujeres-en-politica#:~:text=Partidos%20pol%C3%ADticos,pa%C3%ADs%20de%20ONU%20Mujeres>

violencia verbal, física, sexual, psicológica, moral, económica o patrimonial, digital y simbólica».

En conclusión, las formas de violencia contra la mujer en todos los ámbitos como el familiar social, político y laboral, en Colombia es una problemática persistente que toma formas diversas (amenazas, comentarios despectivos, acoso, violencia física entre otros) y que requiere acciones urgentes del Estado y de las instituciones para garantizar los derechos humanos de las mujeres y sobre todo a vivir libre de toda clase de violencias.

4. MARCO INTERNACIONAL Y NACIONAL DE PROTECCIÓN A LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En el marco del sistema Interamericano de Derechos Humanos, se destaca la Convención de Belém do Pará, adoptado en el año 1994 en Brasil, que establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas; y ha sido un aporte significativo al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Por medio de la Convención de Belém do Pará, se acordó que la violencia contra las mujeres: «... constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales, derechos y libertades» «... es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres». «... trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases».

Por su parte recoge definiciones importantes como la Violencia contra las mujeres: «Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado...». En la convención además establece los derechos protegidos, deberes de los Estados Parte, y los mecanismos interamericanos de protección. En el 2011, el Consejo de Europa adoptó, el Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, reconoció «la naturaleza estructural de la violencia contra la mujer como violencia de género».

Desde el Derecho comparado, países como España, a partir de la Ley Orgánica 1/2004, en el Artículo 1, plantea una definición de violencia de género, como «Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de

desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada».

En Colombia, el acoso laboral se reguló principalmente por la Ley 1010 de 2006, que lo define y establece medidas de prevención y sanción, fortalecida por normas posteriores como la Ley 2209 de 2022 y la Ley 2365 de 2024 (enfocada en acoso sexual). Aunque la Ley 1010 aborda sanciones administrativas (multas, etc.) y laborales (justa causa de despido), a diferencia de España, donde el acoso laboral sí está tipificado como delito penal (Art. 173.1 CP), castigando actos hostiles o humillantes reiterados que no llegan a trato degradante, pero suponen grave acoso, requiriendo superioridad y reiteración.

Ley 1257 de 2008 define la violencia contra las mujeres y los tipos de violencias. Precisa como cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer. También las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

En el ámbito penal el Artículo 210-A. define el delito de acoso sexual como: «El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años». Para establecer la responsabilidad penal sobre este tipo de conductas se requiere que la víctima sufra un daño cierto como zozobra, intimidación, afectación psicológica, mortificación o un clima hostil, y que el perpetrador haga estos actos de forma persistente.

En el ámbito laboral mediante la Ley 2365 de 2024 se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia. Tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

La ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, que en su Capítulo III plantea medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. En el artículo 18, se adoptan medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

Igualmente se define que se garantiza el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Igualmente se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

Ley 2528 de 2025, ratifica el convenio 190 de la OIT (2019) comprometiendo a Colombia a un marco integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, más allá del acoso laboral tradicional, incluyendo el acoso sexual y por razón de género, y protegiendo a todas las personas en el mundo laboral.

Se puede inferir que en Colombia existe un marco normativo robusto que previene y sanciona la discriminación, la violencia de género y contra la mujer en los distintos ámbitos de interacción entre hombres y mujeres, sin embargo existen desafíos para lograr una aplicación efectiva de las mismas, ya que la cifras reflejan un aumento preocupante de esta formas de violencias de género que exigen respuestas urgentes, pues los obstáculos que enfrentan las víctimas de las violencias de género en Colombia siguen siendo profundamente estructurales entre las cuales están, las dificultades para acceder a instancias judiciales, la falta de mecanismos de protección inmediata, los trámites prolongados y capacidad institucional insuficiente. Estas carencias son más graves, en zonas rurales o con presencia de actores armados, donde las barreras se vuelven insalvables, en particular para niñas, adolescentes y mujeres con identidades de género diversas²².

5. CONCLUSIONES

La violencia de género es un problema estructural debido a que ella se encuentra arraigada en patrones socioculturales. Esta proviene de estereotipos, creencias patriarcales y roles de género tradicionales que colocan al hombre en una posición de poder y a la mujer en una posición subordinada, es decir una relación asimétrica. De igual forma es sostenida y tolerada por las instituciones, ello debido a que en muchos casos las leyes, la justicia, la educación, los medios de comunicación y otras estructuras sociales han legitimado o invisibilizado las violencias de género y en contra la mujer, perpetuando la impunidad y la desigualdad.

Son causas estructurales de las violencias de género y en contra de las mujeres, los factores sociales, culturales, políticos y económicos perpetúan la violencia de gé-

²² Emergencia nacional por violencia de género en Colombia: más de 600 feminicidios se han registrado en el país en 2025. <https://www.infobae.com/colombia/2025/11/25/emergencia-nacional-por-violencia-de-genero-en-colombia-mas-de-600-feminicidios-se-han-registrado-en-el-pais-en-2025/>

nero. El patriarcado como un sistema de poder que privilegia lo masculino. Igualmente, los roles impuestos desde la infancia. La desigualdad económica y dependencia y los estereotipos en medios de comunicación.

Las violencias de género y en contra de la mujer, afecta a todos los niveles sociales: No es un problema individual o aislado, sino que se da en distintos ámbitos como el hogar, el trabajo, la calle o las instituciones, y afecta a mujeres de todas las edades, clases sociales y culturas, reproduciéndose de generación en generación: Si no se interviene con políticas públicas, educación en igualdad y cambios culturales, la violencia de género tiende a repetirse y normalizarse.

Se trata de un problema que no depende solo de acciones individuales, sino de cómo está organizada la sociedad y de las relaciones de poder desiguales que en ella existen. Por eso requiere una respuesta integral: legal, educativa, social y cultural.

Se propone una educación con perspectiva de género desde edades tempranas. Así como reformas institucionales y judiciales y romper las barreras para lograr mayor participación de las mujeres en política.

La violencia de género no es un problema privado, sino estructural, y requiere un compromiso social profundo. La violencia de género no desaparecerá si no se transforma la estructura social que la sustenta. Superarla implica cuestionar privilegios, educar en la igualdad y promover una justicia efectiva. Solo así podremos construir una sociedad más justa, equitativa y libre de violencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FAD JUVENTUD, «La educación es la clave contra la violencia de género», *Planeta joven (Fad)*, 28 de noviembre de 2023, <https://fad.es/planetajoven/la-educacion-es-la-clave-contra-la-violencia-de-genero/>
- INMUJERES, *La igualdad de género*, Gobierno de la República, Ciudad de México, 2018, acceso el 4 de diciembre de 2025, <https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf>
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, Sentencia SU-080, 20 de mayo de 2020, pp. 25-26.
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, Sentencia T-415, Expediente T-9.282.823, 18 de octubre de 2023, pp. 62-63.
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, Sentencia T-140, Expediente T-7.936.421, 2021, pp. 1-2.
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS), «Violencia contra la mujer», sitio web de la OPS, última modificación 4 de septiembre de 2015, acceso el 12 de diciembre de 2025, <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS), «Violencia contra la mujer», sitio web de la OPS, última modificación 4 de septiembre de 2015, acceso el 10 de diciembre de 2025, <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>

- ORJUELA RUIZ, A., «El concepto de violencia de género en el derecho internacional de los derechos humanos», *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, Vol. 23 (1), I Semestre 2012, pp. 103-104.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J. M., «La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica», *Cuadernos de Trabajo Social*, núm. 18, 2005, pp. 7-31.
- PINTO, L., *Pierre Bourdieu y la teoría del mundo social*, Siglo XXI, Madrid, 2002, p. 148.
- SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER DE BOGOTÁ, «Qué es la violencia vicaria y cómo identificar si es víctima», última modificación 11 de noviembre de 2024, consultado el 17 de diciembre de 2025, <https://www.sdmujer.gov.co/noticia/news/que-es-la-violencia-vicaria-y-como-identificar-si-es-victima>
- BLEL SCATF, N., Proyecto de Ley No. 062 de 2023 «Por medio de la cual se crea la Ley Gabriel Esteban y se dictan otras disposiciones», Congreso de la República de Colombia, 2023, <https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/textos%20radicados/proyectos%20de%20ley/2023%20-%202024/PL%20062-23%20Ley%20Gabriel%20Esteban.pdf>
- DEPARTAMENTO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LAS NACIONES UNIDAS, «Líderes mundiales adoptan la Declaración de Doha para impulsar los esfuerzos en desarrollo social», Naciones Unidas, 4 de noviembre de 2025, consultado el 17 de diciembre de 2025, <https://www.un.org/es/desa-es/líderes-mundiales-adoptan-la-declaración-de-doha-para-impulsar-los-esfuerzos-en-desarrollo>
- ONU MUJERES, «La igualdad de género en 2025: logros, brechas y la decisión de los 342 billones de dólares», 2025.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, «Informe de la OMS destaca que la violencia contra la mujer es ‘un problema de salud global de proporciones epidémicas’», 20 de junio de 2013, consultado el 17 de diciembre de 2025, <https://www.who.int/es/news/item/20-06-2013-violence-against-women-a-global-health-problem-of-epidemic-proportions->
- ONU MUJERES, «Datos y cifras: Acabar con la violencia contra las mujeres y las niñas», accedido el 17 de diciembre de 2025, <https://www.unwomen.org/es/articulos/datos-y-cifras/datos-y-cifras-violencia-contra-las-mujeres>
- INSTITUTO NACIONAL DE SALUD (INS), «INS: 75,6 % de los casos registrados por violencia de género en 2024 son contra mujeres», consultado el 17 de diciembre de 2025, <https://www.ins.gov.co/Noticias/Paginas/75,6-de-los-casos-registrados-por-violencia-de-g%C3%A9nero-en-2024-son-contra-mujeres.aspx>
- PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, «Violencia de género: 9 de cada 10 víctimas de delitos sexuales son mujeres, alerta Procuradora», 3 de diciembre de 2024, consultado el 17 de diciembre de 2025, <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/violencia-genero-victimas-delitos-sexuales-son-mujeres-alerta-procuradora.aspx>
- PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, «Procuraduría alerta por altas cifras de acoso laboral en el país,» 15 de marzo de 2024, <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/procuraduria-alerta-altas-cifras-acoso-laboral-pais.aspx>

- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, «Ministerio del Trabajo. Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral», https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, Sala Tercera de Revisión, Sentencia T-104 de 2025, Expediente T-9.592.844, 25 de marzo de 2025.
- ONU MUJERES, «Democracia en Colombia aún no otorga todas las garantías para la participación política de las mujeres», 2025, <https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2025/11/lanzamiento-estudio-de-violencia-contra-mujeres-en-politica#:~:text=Partidos%20pol%C3%ADticos,pa%C3%ADs%20a.%20de%20ONU%20Mujeres>
- INFOBAE, «Emergencia nacional por violencia de género en Colombia: más de 600 feminicidios se han registrado en el país en 2025», <https://www.infobae.com/colombia/2025/11/25/emergencia-nacional-por-violencia-de-genero-en-colombia-mas-de-600-feminicidios-se-han-registrado-en-el-pais-en-2025/>