

ACCIONES AFIRMATIVAS Y EMPODERAMIENTO FEMENINO: PROPUESTA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA RAMA JUDICIAL

Por Blanca Judith Martínez Mendoza^{*}

RESUMEN

El presente ensayo tiene como finalidad estudiar el impacto de las acciones afirmativas en la persistencia del acoso sexual y de género dentro de la Rama Judicial de Colombia, argumentando que el empoderamiento femenino es clave para erradicar la violencia en contra de la mujer. Por ende, se hace uso de la literatura conceptual, dada por la doctrina y la jurisprudencia, que permitió reconocer el análisis efectuado frente a la materia objeto de estudio. Se identificó que las acciones afirmativas influyen en la perpetuación de la violencia de género dentro de la Rama Judicial, por lo que es necesario tomar medidas para erradicar la discriminación y violencia a la que ha sido sometida la mujer tradicionalmente. De manera que como principales conclusiones se obtiene que, aunque las acciones afirmativas son medios idóneos para garantizar la igualdad material entre ambos géneros, el populismo político le ha restado legitimidad, por ello, es necesario que con el empoderamiento femenino se eliminen los prejuicios de género que producen la violencia, mediante medidas que fomenten el empoderamiento interno; con otras mujeres, unidas por un sentimiento de sororidad y; el empoderamiento de liderazgo, que les dé puestos de decisión donde su voz sea escuchada.

INTRODUCCIÓN

La discriminación en contra de la mujer es una problemática que ha permeado una preocupación notoria a nivel internacional, llegando a visibilizarse gracias a múltiples luchas sociales y feministas durante el siglo XX, que buscaron, no solo el reconocimiento de los derechos de las mujeres, sino también hacer evidente la violencia estructural, sistemática y generalizada que ha sufrido este grupo en diferentes ámbitos de la sociedad, lo que las ha convertido en sujetos vulnerables cuya protección debe primarse por parte de los Estados.

A partir de la entrada en vigencia de la Constitución Política colombiana de 1991, el Estado adquirió una posición garantista de cara a los derechos humanos -en adelante DDHH- de

^{*} Abogada Unilibrista, psicóloga, especialista en Derecho Administrativo, Procesal Civil y Constitucional (pendiente de grado), candidata a Magister en Derecho Administrativo.

las mujeres, especialmente en materia de protección y de garantía a la igualdad material para ambos géneros. Esa igualdad posteriormente fue analizada desde diferentes ámbitos, reconociéndose la vulnerabilidad por razones de género para otros grupos, además de las mujeres, como lo son las personas de orientación sexual diversa. Esto implicó para el Estado un deber reforzado para evitar la violencia basada en el género -en adelante VBG-, que se reflejó en la creación de diferentes normas y medidas especiales, adoptadas en varios ámbitos de la sociedad, con el objetivo de prevenir este tipo de violencia y discriminación.

Especialmente en materia laboral, la situación surtió un interés mayor, toda vez que la problemática evidenció dos graves vertientes: el acoso sexual y el acoso por razón de género. Estas manifestaciones de VBG fueron reconocidas como actos de discriminación hacia la mujer, producto de concepciones machistas que abundan en la sociedad y se incluyen arraigadamente al ámbito laboral, reflejando el dominio masculino en ese contexto y atacando la dignidad de la mujer dentro de la estructura organizativa (Sánchez, 2014). Acciones que no solo se reflejaron en actos de violencia sexual, sino también en situaciones que influyen en la falta de contratación laboral, además de actos de entorpecimiento y maltrato físico y psicológico en el trabajo.

Al respecto, el Estado se vio en la necesidad de aplicar medidas específicas dirigidas a combatir la VBG, que permitiera a las mujeres acceder a oportunidades de trabajo e impedir actos de violencia en su contra, a través de la protección judicial por parte de la administración de justicia. Dichas medidas se materializaron en las llamadas “acciones afirmativas”, aplicadas como respuesta jurídica a situaciones de hecho que evidencian actos de discriminación por medio de prácticas culturales, sociales o económicas de un grupo (Corte Constitucional, sentencia C-932, 2007). Es decir, reconocidas como estrategias que, con la implementación de medidas diferenciales para proteger grupos vulnerables e históricamente discriminados, como las mujeres, permitieran un accionar prevalente al restablecimiento de sus derechos.

El imaginario colectivo ha mostrado el descontento de los grupos sociales -especialmente por parte de los hombres- en que se les apliquen beneficios a las mujeres en el trabajo por razón de su género. Dicha situación ha generado que, más allá de eliminar la VBG y la discriminación en contra de este grupo, se perpetúe la estigmatización hacia las mujeres por diferentes razones, contribuyendo al acoso laboral por motivos de género, y a que su participación en el trabajo se

vea entorpecido por desequilibrios en las relaciones de poder y por el dominio patriarcal que sigue rigiendo en la administración de justicia.

Por consiguiente, surge la hipótesis que, aunque las acciones afirmativas son medidas legítimas y adecuadas para garantizar los derechos de las mujeres a la igualdad y la no discriminación en el acceso a entornos laborales dentro de la Rama Judicial, su implementación ha sido insuficiente. Esto se debe a que no han logrado generar un impacto significativo en la cultura organizacional, lo que perpetúa la violencia y las desigualdades de género en esos espacios, haciéndose necesario acudir a otras estrategias que eliminen de raíz la reproducción de la violencia en contra de la mujer en el ámbito laboral de esta institución.

Por lo tanto, el presente ensayo busca responder a la pregunta problema *¿Cómo han impactado las acciones afirmativas orientadas a la igualdad de género en la persistencia del acoso laboral y sexual hacia las mujeres dentro de la Rama Judicial?*, para efectos de reconocer si la indebida aplicación de las medidas ha ocasionado mayores escenarios de estigmatización y VBG. Lo que da lugar a otra pregunta problema que predica *¿Cómo puede el empoderamiento femenino, como estrategia para reivindicar los derechos de las mujeres, prevenir la violencia de género al interior de la Rama Judicial?*, que pretende determinar cómo esa figura es la ideal para erradicar el origen de la violencia y acoso sexual en contra de la mujer en la Rama Judicial. Para lo cual se parte de tener como objetivo general el de aportar una nueva propuesta de como el empoderamiento femenino puede convertirse en una medida necesaria para prevenir la violencia de género en la Rama Judicial, al ser una figura que no solo da voz a la mujer para denunciar los casos de acoso por razones de género, sino que crea una cultura de valor para reconocer el rol de la mujer en estos ámbitos.

Para ello, la metodología que se emplea es de tipo cualitativo y reflexivo, en la medida en que se estructurará el escrito a través de un conocimiento sistemático de la literatura doctrinal y jurisprudencial, al mismo tiempo que se analiza y reflexiona sobre cómo las acciones afirmativas que buscan romper los estereotipos de género para evitar la violencia contra la mujer en todos los ámbitos, se ha convertido en un medio de perpetuidad de dicha violencia, motivo por el que es necesario reflexionar sobre el origen de esos actos y responder a partir de la generación de cultura al interior de la Rama que ponga fin a dicha problemática.

Es por lo anterior que el contenido formal del ensayo se divide en tres (3) momentos a saber: el primero en el que se analizarán las medidas actualmente aplicables por la Rama Judicial para evitar la violencia y el acoso sexual por razones de género; el segundo, donde se determinará cuál ha sido el impacto que han tenido las acciones afirmativas frente a la perpetuación de la violencia de género en contra de las mujeres que conforman la Rama Judicial y; finalmente, se abordará la propuesta teórica que pretende evidenciar como el empoderamiento femenino puede contribuir a prevenir la violencia de género en el trabajo respecto a esta institución.

1. Medidas aplicables para prevenir la violencia de género y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres que trabajan en la Rama Judicial

Las repercusiones sociales que visibilizaron la necesidad de proteger y garantizar los DDHH de las mujeres, por ser víctimas de una violencia histórica y estructural arraigada a los patrones sociales, culturales, políticos e incluso normativos de la sociedad, han sido el punto de partida por el que los Estados decidieron adoptar una nueva concepción garantista. Teoría que pretende proteger los derechos de las mujeres a partir de la incorporación de criterios diferenciales, orientados a hacer mermar la discriminación y la VBG.

Verbigracia, en la época republicana, las mujeres fueron excluidas a nivel gubernamental, comercial y educativo, quedando consignado en las normas legales y constitucionales la prohibición de que ellas tuvieran derecho al voto, a contratar sin el permiso de su esposo y acceder a la educación superior. Fue hasta las reformas de 1931, 1932 y 1933 cuando comenzó a verse una esperanza en el reconocimiento de las mujeres dentro de los ámbitos de la sociedad, llegando a tener el derecho de recibir sus salarios, administrar sus bienes y contratar con terceros, así como de acceder a la educación superior. Pero no fue hasta la reforma constitucional de 1954 que tuvieron la posibilidad de ejercer derechos políticos por medio del voto; y hasta 1974 que adquirieron una igualdad de prerrogativas en aspectos del derecho civil de igual forma que los hombres (Jaramillo, 2019).

Fue con la Carta Política de 1991 que este reconocimiento se compendió bajo la primacía de una cláusula contenida en el artículo 13 superior “el derecho a la igualdad”. En virtud de ese derecho y principio fundamental, la nueva cosmovisión del Estado colombiano tomó la tarea de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la sociedad, sin

discriminar por motivos de raza, etnia, orientación sexual, ideología política, religiosa, entre otras. A su vez, bajo la garantía del bloque de constitucionalidad, por medio del cual se integraron al ordenamiento jurídico normas en materia de DDHH que pretenden prevenir y erradicar la violencia en contra de la mujer, esa tarea adquirió un rol reforzado. La desprotección de ese deber, no solo afectaría a este grupo a nivel interno, sino que cobraría un impacto superior de cara al derecho internacional.

Esto permitió que las mujeres adquirieran nuevos derechos a nivel civil, político y laboral, lo que fue el punto de partida para comenzar a hablar sobre la igualdad salarial de las mujeres, así como del acceso a oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Pero su tratamiento ha tenido un debate tan reciente que, más allá de hablar sobre los derechos laborales que formalmente pregonan el sistema normativo, en la práctica no han permitido eliminar materialmente los prejuicios que tales normatividades produjeron en su momento y que, hasta el día de hoy, aún se siguen manteniendo; especialmente frente a la desigualdad y desequilibrio de poder que se cimentó en torno a las relaciones en el trabajo.

Como consecuencia, las diferentes ramas del poder público, sus órganos y autoridades, se vieron en la tarea de implementar medidas con el objetivo de garantizar la referida cláusula y erradicar finalmente el fundamento histórico de discriminación y VBG al que estas se han enfrentado; no obstante, dicho objetivo no ha logrado cumplir los efectos esperados hoy en día, producto de la misma idiosincrasia y prejuicios de género arraigados al sentir, cultura y pensar de quienes hacen parte de los órganos estatales.

La Rama Judicial no ha sido ajena a la incorporación de los criterios diferenciales basados en el género, llegando a popularizar este discurso para efectos de garantizar la igualdad material de las mujeres que acceden a la administración de justicia para la satisfacción de sus derechos, así como para hacer cesar la discriminación y violencia a la que han sido sometidas por el hecho de ser mujer. Por consiguiente, esta institución ha estudiado minuciosamente la necesidad de tomar decisiones con enfoque de género, las cuales permitan analizar un caso conforme a i) un estudio riguroso del contexto y ii) la motivación en el género, que pudo dar lugar a una situación de discriminación o violencia en contra de la mujer.

Por tal motivo, bajo el cumplimiento de las normas de derecho internacional integrados a Colombia a través del bloque de constitucionalidad, así como del demás acervo normativo a

nivel interno que propende por la protección de los DDHH de la mujer, la Rama Judicial, a través de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura de Colombia -en adelante CSJ-, se vio en la necesidad de crear la Comisión Nacional de Género en la Rama Judicial -en adelante CNGRJ-, con la finalidad de promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género al interior de la institución, a nivel estructural y en su funcionamiento, visión, misión y objetivos institucionales (Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo No. PSAA08-4552, 2008).

Esta primera medida adoptada fue esencial para visibilizar y concientizar a los funcionarios judiciales sobre la necesidad de tener presente la perspectiva de género en su actuar, permitiendo el reconocimiento de la VBG al que se enfrentan no solo las mujeres, sino también hombres pertenecientes a grupos de orientación sexual diversa. Sin embargo, su reconocimiento adquirió un foco de atención principal sobre el que se ha orientado la labor judicial de conformidad con la implementación del acuerdo: las decisiones judiciales con enfoque de género.

La mencionada Comisión buscó no solo promover la igualdad efectiva de oportunidades para hombres y mujeres, sumado a la no discriminación por razones de género en las decisiones judiciales, sino que buscó extender dicha óptica hacia el servicio público de la administración de justicia y, por ende, hacia el funcionamiento interno de la rama jurisdiccional (Rama Judicial, s.f.). Ha sido evidente que el esfuerzo de esta figura, de manera conjunta con la Rama Judicial, ha propendido *prima facie* por la aplicación de la perspectiva de género en los procesos judiciales, lo que implica una formación de los funcionarios judiciales en materia de género para efectos de fallar conforme a un análisis riguroso donde sean aplicables esos criterios, y no frente a su comportamiento al interior de la institución.

Esto hace que pese a existir formación y concientización de los funcionarios judiciales al seguimiento de estándares procesales, en los que la situación de la mujer le oriente a llevar a cabo un proceso y fallar de acuerdo a los parámetros impuestos por la aplicación del enfoque de género, en la práctica no lo apliquen en relación con su comportamiento; *pues su formación va encaminada a como fallar, más no a cómo actuar*. Además, según Uprimny, et al. (2014) dicho imperativo tampoco implica que la protección de las mujeres que acceden a la administración de justicia hubiese sido efectiva de manera plena, en tanto los estereotipos de género, inherentes a

los funcionarios judiciales, aún siguen sin erradicarse, visibilizándose una gran brecha respecto de las mujeres a quienes se les amparan sus derechos frente a los hombres¹.

Aunque se aplicara la perspectiva de género como una herramienta analítica para reconocer los escenarios de desigualdad y discriminación de las mujeres que interactúan con la Rama Judicial, haciendo efectivo su derecho subjetivo de dar inicio al aparato jurisdiccional para hacer garantizar sus DDHH, ello no es suficiente para eliminar la cultura patriarcal que rige al interior de los despachos, en especial, de quienes tienen el poder en las relaciones organizacionales de la institución.

Aunque la perspectiva de género -como herramienta analítica- y el enfoque de género - como herramienta metodológica- son instrumentos de gran importancia para garantizar los derechos de las mujeres que acceden a la jurisdicción cuando ellos se encuentran en amenaza o ya han sido vulnerados, no son suficientes para prevenir que esos actos se sigan cometiendo, especialmente al interior de la institución. Lo anterior, por no generarse un cambio en el pensamiento cultural e intrínseco de los funcionarios, solo pautas sobre las cuales fallar para tomar decisiones judiciales conforme a la vigilancia de los estamentos institucionales, más no desde la eliminación de sus comportamientos machistas y transgresores a la dignidad de las mujeres víctimas.

Como respuesta a los inconvenientes, a nivel general comenzó a hablarse sobre la implementación de acciones afirmativas -o de discriminación inversa- que permitieran dar solución a la disparidad laboral que existe entre hombres y mujeres. Ejemplo de lo anterior es la llamada Ley de Cuotas o Ley 581 de 2000, la cual buscó implementar medidas que permitan a las mujeres participar de manera adecuada y efectiva en todos los niveles de las ramas y órganos del poder público -lo que incluye a la Rama Judicial-, cuya aplicación se analizará posteriormente.

Verbigracia, en materia jurisprudencial, la Corte Constitucional a través de sentencia del 2021 ha dicho que cuando se analice un caso donde la mujer hubiere sido víctima de violencia

¹ La Encuesta Nacional de Necesidades Jurídicas realizada por el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad y la Cámara de Comercio de Bogotá en el año 2014 indicó que el género es una variable importante que incide en la relación del sujeto frente al sistema judicial. Se demuestra que las mujeres en condiciones de pobreza extrema tienden a ser inadmitidas en mayor medida que las presentadas por hombres como sujeto procesal.

sexual en el entorno laboral, entonces es necesario que las autoridades tengan en cuenta, más allá de la visión formalista del derecho a la igualdad de las mujeres, un análisis centrado en el género. Ese análisis debe evitar reproducir los estereotipos existentes en el imaginario social y cultural dominante que desconozca los derechos fundamentales de la víctima (Corte Constitucional, sentencia T-140, 2021). Según lo analizado en la sentencia, si se tiene en cuenta el contexto del caso, dejando de lado un criterio legalista riguroso y aplicando medidas de apoyo de enfoque de género y diferencial, que permita reconocer que actos de la víctima, como la renuncia, se dieron de manera no espontánea, entonces podrá reconocerse que la misma se enfrentó a casos de violencia de género en el trabajo y deberá fallarse conforme a lo más favorable para ella.

Es entonces que este tipo de acciones son reconocidas no solo por la ley, sino también por la jurisprudencia, como sucede en los casos donde, aplicando el enfoque de género, pueden los jueces flexibilizar la prueba y otorgar valor a la prueba indiciaria -cuando el acervo probatorio no sea suficiente para fallar un caso-, con la finalidad de garantizar los derechos de las mujeres que se ven incursas en el proceso². De ahí que las acciones afirmativas puedan encontrarse en diferentes aspectos, que van desde la contratación en el trabajo, la asignación de puestos y la forma de decidir judicialmente.

No obstante, este tipo de acciones se han enfrentado a numerosas críticas, especialmente de parte de sectores sociales que actúan en contra de los fines estatales que propenden por la igualdad de género, al considerar dichas medidas como “injustas” o “parcializadas”. Para ellos, las acciones afirmativas van en contra de la igualdad que presuntamente se predica, sin tener en cuenta la razón de ser de su existencia y los derechos ignorados y vulnerados históricamente a las mujeres, los cuales se buscan reivindicar por medio de ellas hasta lograr la igualdad material que formalmente consigna la Carta Política.

Lo anterior no implica que la rama jurisdiccional no se hubiese interesado en ahondar sobre la protección de las víctimas de VBG al interior de la institución, en tanto también ha implementado medidas dirigidas a “prevenir” esos actos a partir de la creación de canales de denuncia y protocolos de prevención. La problemática radica en que, pese a existir protocolos

² Véase la sentencia T-172 de 2023, en el que la Corte Constitucional instó a las autoridades a decidir conforme a un enfoque diferencial de género, el cual implica trascender de la esfera formal hacia los indicios, que en muchas ocasiones son los que permiten reconocer la violencia psicológica y económica que padecen las mujeres.

orientados a proteger a las presuntas víctimas de acoso y violencia de género, los mismos no logran solventar los aspectos específicos que implican la realización de la denuncia, que van desde la motivación de las víctimas a denunciar o las consecuencias que pueden surtir de ello. Esto evidencia que sin un cambio en la cultura de denuncia y prevención, sus mecanismos no podrán ser efectivos de manera plena.

Pese a ello, es importante reconocer el papel que el CSJ ha jugado en esta materia por medio de la Comisión de Género, permitiendo crear medidas que *a priori* no podrán desmejorar la condición laboral o contractual de quien denuncia. Al respecto, se tienen seis (6) medidas previstas en el Acuerdo PCSJA23-12104 expedida el 27 de octubre de 2023 por el CSJ que fundan la protección de aquellas personas que consideren ser víctimas de acoso sexual o por razones de género al interior de la Rama Judicial respecto al entorno laboral, a saber: i) el *distanciamiento inmediato*, que conlleva la imposición de medidas que alejen a quien dice ser víctima de su presunto agresor, como lo es la reubicación en la oficina, el cambio de horario laboral o cualquier otra medida que permita el distanciamiento entre las partes; ii) el *alejamiento*, que además de las anteriores, impliquen medidas como la suspensión del agresor o el traslado.

Por otro lado, se tiene como medida de protección laboral, la *estabilidad en el trabajo*, que conceptúa que quien hace la denuncia deberá ser protegida de posibles actos de represalias en su contra, por un término de seis (6) meses, tiempo en el cual no se le podrá ser retirado de su cargo. En cuarto lugar, se tienen medidas de apoyo como la *atención psicológica y la atención psicosocial*, cuya prestación del servicio será determinado por el CSJ y; por último, se ofrece la *asesoría jurídica* a quienes consideran haber sido víctima de acoso o VBG en el trabajo, para efectos de que, con apoyo de las organizaciones o personas naturales expertas en el tema, le presten asesoría jurídica y acompañamiento legal en los casos de acoso sexual y por razones de género.

En este sentido, como verdaderas medidas de prevención de la VBG o el acoso sexual al interior de la institución, únicamente se tienen los actos de alejamiento y de distanciamiento, en tanto los demás actúan como medidas de reparación, las cuales, si bien son necesarias para garantizar la integridad y salud de las víctimas, no logran cumplir de manera eficiente fines de prevención y eliminación de la violencia de género al interior de la institución.

Lo anterior evidencia que las acciones tomadas en cuenta actualmente no son efectivas, pues parten de adoptar medidas formales que en la práctica no son suficientes para prevenir los actos de VBG en la Rama Judicial, sino que pretenden proteger transitoriamente a las víctimas, sin tener en cuenta la realidad de la violencia que pueden llegar a sufrir tras la denuncia -pese a existir una estabilidad laboral-, al recibir acoso, discriminación y otros actos de repudio que las terminará obligando a desligarse de la rama, o a soportar que se siga perpetuando y/o empeorando la violencia en su contra.

En este orden de ideas, no busca desestimarse la importancia que las medidas adoptadas por el Estado para proteger a las víctimas de acoso sexual y violencia de género en el entorno laboral de la Rama Judicial han significado para la protección de las mujeres y demás sujetos víctimas de VBG. Es evidente que la creación de la CNGRJ; la aplicación de la perspectiva de género y el enfoque de género en las decisiones judiciales para garantizar los derechos de las mujeres que ingresan a la administración de justicia por dicho contexto; la aplicación de acciones afirmativas; y los protocolos de denuncia del CSJ, son medidas trascendentales que han avanzado y reconocido la posición de las mujeres víctimas en los entornos laborales de la rama, empero, debe precisarse que su aplicación aún se enfrenta a numerosas vicisitudes, los cuales son importante enfrentar desde la cuna del problema.

2. Impacto de las acciones afirmativas en la persistencia de la violencia de género en la administración de justicia

Como una forma de garantizar la igualdad entre las personas, las acciones afirmativas se han convertido en la herramienta ideal que legitima la realización de conductas de discriminación inversa en contra de otros grupos, para efectos de reivindicar los derechos de quienes históricamente han sido vulneradas e ignoradas injustamente. Pese a tratarse de una figura que busca dar un tratamiento preferencial a las mujeres para garantizar su acceso y protección a diferentes ámbitos de la sociedad, como una medida legítima y acorde con el Estado social de derecho, aún se enfrenta a numerosas críticas, específicamente de quienes consideran que se excluyen sus derechos.

Su origen data de la legitimidad que le otorga el Estado social de derecho colombiano, al presentar, por medio de la Carta Política, la posibilidad de que las autoridades estatales apliquen un tratamiento diferencial con miras a garantizar la igualdad material de las personas y, con ello,

finalmente superar la concepción formalista y legal que obstaculiza la garantía material, real y efectiva del principio y derecho a la igualdad. Es por ese motivo que pueden, las autoridades estatales, adoptar medidas a favor de ciertos grupos o personas con el objetivo de erradicar o disminuir los efectos nocivos de diferentes prácticas sociales que han generado escenarios de desigualdad y discriminación en contra de estos individuos (Corte Constitucional, 2020).

Las acciones afirmativas actúan como una figura *sine qua non* para avanzar hacia la obtención de una igualdad material, en virtud del cual se garantice, por medio de la ley, la jurisprudencia o las políticas públicas, escenarios particulares que impliquen un trato diferencial hacia esos grupos o personas discriminadas, y así alcanzar un estado mínimo de igualdad para todos. Por tal motivo, es importante reconocer que estas acciones no deben ser tomadas como criterios absolutos en negación de los derechos de unos para brindar superioridad al grupo que, en principio, se pretende proteger; sino que las mismas deben existir hasta el momento en que la igualdad sea real y efectiva, de tal manera que se les pueda brindar un trato igualitario a todas las personas sin peligro de generar un contexto de discriminación.

De acuerdo con lo anterior, resulta importante que se reconozcan las reglas de existencia de las acciones afirmativas, las cuales deben ser analizadas minuciosamente, pues no en todos los casos su existencia o aplicación se ajustan a la Constitución y al acervo internacional que conforma el bloque de constitucionalidad. No obstante, para reconocer su procedencia, es menester que se adecue a los siguientes criterios: i) que sean transitorias y temporales, pues no pueden pretender mantener en el tiempo desigualdades en contra de grupos o personas que no se benefician por dichas acciones; ii) que se deben encaminar a corregir tratos discriminatorios, cuyo tratamiento desigualdad se debe justificar en la medida en que pongan fin a situaciones de discriminación histórica, social o cultural; iii) que su autorización debe haberse dado a través de leyes o actos administrativos; iv) que se implementen cuando exista escasez de bienes o servicios; y v) que se diseñen para favorecer a un grupo determinado de personas (Corte Constitucional, sentencia C-1036, 2003).

Tratándose de las mujeres en entornos laborales, es evidente que se han creado reglas orientadas a garantizar la igualdad en el acceso a cargos laborales, puestos directivos y de decisión, preferencias en la contratación -como en el caso de la licitación pública-, estabilidad laboral, e incluso prevalencia en los casos de denuncia. En este sentido, se han llegado a

implementar, en diferentes ámbitos, medidas diferenciales que buscan garantizar la integridad de la mujer desde el acceso al trabajo, su estabilidad en él y su tratamiento en caso de ser víctimas de algún tipo de discriminación al respecto, como acontece en el contexto de la Rama Judicial en el que se erige la CNGRJ donde, por cuestiones de género, las mujeres y personas de orientación sexual diversa tienen prevalencia frente a su protección.

Dicha situación ha ocasionado que la opinión de los grupos que no se benefician con las medidas, vean negativamente la imposición de las acciones afirmativas, al punto de generar en su concepción interna mayores prejuicios en contra de las personas que sí se ven beneficiadas por ellas. Verbigracia, cuestionando el acceso de determinadas personas a cargos de dirección y decisión, a que estas asciendan o adquieran mayores prerrogativas y llegando a prejuzgar sus resultados, no por la capacidad del trabajador o trabajadora, sino por los beneficios que las acciones afirmativas le permiten -al verlas como medidas injustas y parcializadas-.

Ejemplo de ello es el prejuzgamiento negativo que se ha dado sobre la llamada “Ley de Cuotas” que exige el mantenimiento de un determinado número de mujeres en diferentes escenarios de la sociedad, con la finalidad de garantizar una participación mínima de este grupo que permita disminuir la brecha de desigualdad que aún se sigue presentando. En la conformación de la terna para la Fiscalía General de la Nación, se formuló una lista de tres mujeres, siendo la primera vez que ningún hombre se encontraba entre los posibles elegidos a Fiscal General de la Nación, esto conllevó que se presentara un descontento por parte de grupos que consideraron injusta la acción, dando paso a una demanda de tutela por parte del magistrado de la Corte Suprema de Justicia, Gerardo Botero.

De acuerdo con Botero, en la tutela interpuesta, la terna estaba afectando su derecho al voto al tener que escoger, de manera obligatoria, a una mujer para Fiscal, motivo por el cual exigió al Presidente de la República la inclusión de al menos un hombre dentro de la terna. No obstante, el Consejo de Estado al decidir la tutela, decidió negar las pretensiones y confirmar la decisión de la Sección Segunda que consideró que la lista no vulneraba su derecho fundamental al voto, *contrario sensu*, adujo que la terna reivindicaba, de manera adecuada y efectiva, los derechos a la igualdad material y a la participación de las mujeres en los máximos niveles decisorios del Estado (Ámbito Jurídico, 2024).

Según se analizó, en la historia solo una mujer ha sido fiscal general, llegando a durar solo un año en el encargo, además, recientemente otra mujer fue fiscal general como encargada por menos de un mes; mientras que once (11) hombres han encabezado esta institución desde su creación en 1991 (Cuartas y Escobar, 2023). Por lo que se considerara que esta medida no fuera desproporcional, pues no implicaba un sacrificio para los derechos de los hombres, quienes de manera hegemónica han tomado el poder en este tipo de cargos (Ámbito Jurídico, 2024).

No obstante, dicha decisión no mermó el descontento por parte de los grupos machistas que ven negativamente la Ley de Cuotas, pues siguieron criticando a la medida como una acción injusta y transgresora de derechos ocasionada por decisiones populistas de parte del Ejecutivo. Asimismo, si se analiza la imposición de esta medida conforme a los criterios de la Corte Constitucional para brindar la legitimidad a las medidas de discriminación positiva, aunque se piense en la terna como un logro para los derechos de la mujer, en la práctica resultaría injusta, pues se afectaría la cláusula que pregona que estas acciones no pueden ser usadas para desconocer los derechos de otro grupo, pues aquello ocasionaría un *círculo vicioso de discriminación*.

Pese a existir medidas indispensables para garantizar los derechos de las mujeres como sujetos vulnerables que han sido expuestas a una discriminación histórica, las cuales gozan de legitimidad y permiten efectuar acciones diferenciales para reivindicar sus derechos, si estas no son aplicadas eficientemente, el imaginario colectivo seguirá prejuzgando las acciones y discriminando injustamente a quienes se buscan proteger. Por tal motivo, el problema no son las acciones, sino la forma en cómo se hacen efectivas.

No puede el populismo legislativo y, aún peor, el populismo político, aplicar estas acciones para beneficiarse de la opinión pública mayoritaria, pues en la práctica esto hará que se perpetúe la discriminación y que se afecten a los grupos beneficiados por ellas. De ahí que debe haber un consenso tanto con la aplicación de la medida como con la protección y vigilancia de a quienes se les aplica, con el objetivo de garantizar que aquellas no afecten a quienes se benefician directamente, o que en un futuro también lo harán. Por lo que vuelve a cobrar importancia la necesidad de dar solución a la problemática desde su *génesis*.

En relación con la Rama Judicial, si bien se ha propendido por aplicar medidas similares al interior de su funcionamiento, los datos aún siguen demostrando grandes brechas. Según las

cifras, en el máximo nivel decisorio de la Rama Judicial, el cumplimiento promedio de la Ley de Cuotas es del 33%, mientras que en otros tipos de nivel decisorio el cumplimiento promedio es del 35%. Pese a ello, se ha evidenciado que siguen aumentando los casos de incumplimiento por un sinnúmero de entidades, además, dichas cifras reflejan a mujeres que no se mantienen en el cargo a lo largo del tiempo, llegando a variar casi en el 10% de un año a otro (Jaramillo, 2019).

Lo anterior expone que las cifras demuestran una ficción conformista y aparente de la realidad, en tanto solo cumple con requisitos de igualdad bajo la conveniencia de las estadísticas, más no por existir una verdadera igualdad material, real y efectiva que permita la permanencia de las mujeres en ese tipo de cargos. Por lo que es evidente que muchas de las acciones tomadas al interior de la institución no son realizadas de manera consciente y bajo una cultura de igualdad, sino que se cumplen con la finalidad de lograr objetivos formalistas por exigirlo así la ley, lo que da pie a que las personas encontradas en cargos de poder al interior de la institución, adopten posturas discriminatorias y de abuso en contra del grupo *sub examine*.

En relación con lo anterior, Barragán, et al. (2021) a través de memorial que da respuesta al Oficio del 24 de marzo de 2021 expedido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, mencionó que no puede el Estado intentar “cumplir” la Ley de Cuotas a través de la designación de nombramientos por encargo, pues se tratan de simples nombramientos provisionales que no garantizan que la presencia del 30% de las mujeres en este tipo de puestos se mantenga en el tiempo. Las cifras que se muestran no reflejan la realidad de lo que acontece al interior de las instituciones, donde al no existir una verdadera cultura de igualdad de género, el cumplimiento de la ley se hace desde un aspecto formalista, pero no bajo un deseo verdadero de garantizar la igualdad material entre ambos géneros.

En este orden de ideas, al no existir un control efectivo en la aplicabilidad correcta de las acciones afirmativas, el ambiente de discriminación no logra escapar de la institución, por el contrario, se va acrecentando y avivando a causa de las acciones populistas que superficialmente benefician al grupo en desconocimiento de los derechos de otros, incrementando los prejuicios y el odio hacia las mujeres que acceden a cargos dentro de la institución.

Al respecto, Huesca (2015) dice que, si bien son necesarias la incorporación de medidas gubernamentales compensatorias que garanticen la igualdad para reivindicar los derechos de a quienes se les han negado históricamente, existen dudas sobre si la remoción de obstáculos por

medio de estas acciones logra cumplir el objetivo esperado, toda vez que este tipo de medidas no logra un efecto inmediato o paulatino para la reversión de la discriminación o VBG en contra de las mujeres. Por el contrario, considera que, como en el caso de la incorporación de cuotas, si bien puede sustentarse una importante representatividad numérica o estadística del acceso de mujeres en ciertos puestos, cargos o comisiones, en la realidad no se revierte la discriminación generada por los prejuicios, estructuras o estigmas sociales que se siguen manteniendo en contra de este colectivo y, en su lugar, tiende a acrecentarla.

Por lo anterior, es factible aducir que la incorrecta incorporación y tratamiento de las acciones afirmativas, se ha convertido en un detonante para la perpetuidad de los actos de VBG en contra de las mujeres al interior de la Rama Judicial, específicamente en el entorno laboral de la institución. Es necesario tomar medidas específicas que permitan crear un espacio armonioso y comprensivo que reconozca la importancia de la imposición de estas acciones y concientice sobre el menester de reivindicar los derechos de las mujeres, pues la imposición de medidas repentinas que impliquen el desconocimiento de los derechos de unos para hacer favorecer el reconocimiento de otros, solo hará que el acoso, la discriminación y la violencia se siga presentando.

3. Propuestas para una cultura de empoderamiento femenino de prevención y erradicación del acoso sexual y de género

En palabras de la Corte Constitucional, la VBG implica la continuidad de actos de violencia que han dominado socialmente, a causa de un notorio e histórico desequilibrio de poder en torno a diversos ámbitos de la sociedad. De acuerdo con el escenario, sujetos y relación entre las partes, se presentan diferentes tipos de violencia. Al respecto, la Corte reconoce que las agresiones que conforman actos de violencia de género van más allá de las acciones que lesionan física y psicológicamente a las víctimas -violencia visible-, en la medida en que existe otro tipo de violencia estructural que provoca la inequidad política, social, económica y cultural entre los géneros, producto de discursos que justifican el trato discriminatorio contra la mujer -violencia invisible- (Corte Constitucional, sentencia T-878, 2014).

El problema de la violencia invisible recae en su reconocimiento, pues se ha popularizado que la violencia no es más que la que deja consecuencias físicas o psicológicas sobre la víctima, por haber recibido tratos violentos a nivel físico o verbal que afectan su integridad. Por este

motivo, las mujeres tienden a normalizar actos de acoso y VBG en su contra, ya que consideran que, tras haber soportado durante toda su vida ese tipo de violencia estructural, social, cultural, económica y política, entonces es común tener que seguir enfrentándose a ello a nivel laboral.

Esto hace que la violencia invisible al que se enfrentan las mujeres y que es la semilla por la que se sigue perpetuando la discriminación y violencia en su contra, continúe impune, pues se normaliza al interior de las instituciones, no solo por el agresor, sino también por la víctima, al considerar que ese tipo de actos son comportamientos comunes que la mujer debe aprender a soportar. Situación que obstaculiza la cultura de la denuncia e incrementa el acoso y la violencia en contra de ese grupo.

Los actos que provocan escenarios de inequidad como un tipo de violencia de género se vislumbran en diferentes etapas del escenario laboral, que van desde la contratación hasta el despido de las trabajadoras. Por un lado, es común encontrar que, al momento de establecer los requisitos para un cargo, se incluyan criterios sospechosos³ que impidan la participación justa de mujeres o grupos socialmente discriminados y vulnerables, en la postulación a los cargos. Verbigracia, exigen la participación de grupos específicos, excluyendo a otros, o del cumplimiento de requisitos que las mujeres no están en posibilidades normales de cumplir debido a sus situaciones particulares.

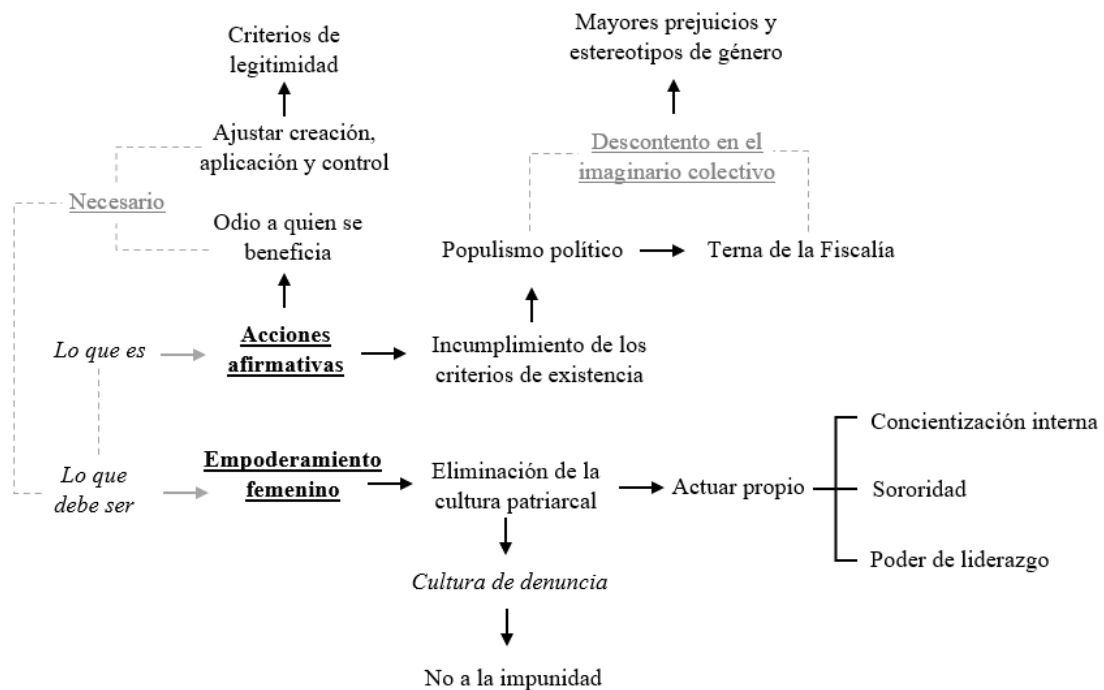
A su vez, la discriminación también se concentra por parte de los mismos funcionarios judiciales, quienes están inmersos en un contexto social y al momento de actuar o tomar decisiones judiciales, se fundamentan en valores tradicionales, configurando actos graves de discriminación, no solo al momento de tomar decisiones judiciales, sino también al interior de la institución en su trato con las demás trabajadoras de la Rama Judicial (CNGRJ, et al., 2011).

Esto evidencia que las medidas actualmente previstas por la Rama Judicial, no son suficientes para hacer cesar la discriminación y VBG en contra de la mujer, haciéndose menester tomar acciones concretas que pongan fin al ambiente de estereotipos y prejuicios de género que perpetúan los actos de violencia invisible -aunque también visible cuando el acoso y la manipulación termina por generar consecuencias psicológicas o físicas a la víctima-.

³ Consiste en actos discriminatorios por razones de sexo, orientación sexual, raza, origen familiar o nacional, religión, lengua, opinión política, entre otros.

Además, pese a existir protocolos de denuncia y prevención como el previsto por la CNGRJ, si no existe una cultura que incite a las mujeres a denunciar y dejen de normalizar actos que evidentemente constituyen acoso sexual y de género, este no logrará cumplirse de manera efectiva, en su lugar, quedará como un mero listado programático cuya eficiencia es nula por falta de aplicación.

Gráfico 1. Vicisitudes de las acciones afirmativas en su aplicación: hacia una cultura de empoderamiento femenino



Por lo anterior, es que surge la importancia de inculcar una cultura de empoderamiento femenino al interior de la Rama Judicial, el cual permita dotar a las mujeres de estrategias que le ayuden a detectar de manera temprana situaciones abusivas y de control, con el objetivo de garantizar relaciones saludables y de toma de decisiones. Dicha situación implica la generación de una cultura de empoderamiento femenino que promueva una participación activa y refuerce su autoconfianza, autoconcepto, empatía, persistencia y coraje (Agudelo, 2019).

Este empoderamiento implica la participación de las mujeres en el acceso al poder y la toma de decisiones, lo que en un momento dado significará un mejoramiento en la vida económica y en todos los sectores de la sociedad, permitiendo mayores resultados en la

construcción de economías fuertes; el alcance de objetivos acordados internacionalmente sobre sostenibilidad, desarrollo y DDHH; en el establecimiento de sociedades más justas y estables; y en el mejoramiento de la calidad de vida de todas las personas, entre otros (Un Women y United Nations Global Compact, 2021).

La cultura del empoderamiento femenino resulta ser la estrategia más real para hacer cesar la discriminación a partir del mismo actuar de las mujeres, donde sean ellas las que tomen el control de su situación y se atrevan a hacer reconocer sus fortalezas y habilidades, con miras a dejar atrás la imagen tradicional en la cultura machista de la Rama Judicial que conceptúa a las mujeres como sujetos necesitados y vulnerables. Siendo víctimas que, pese a realizarse actos de violencia y discriminación en su contra, por el miedo y silencio permanente que han normalizado, no denunciarán y, por ende, no habrá consecuencias para el agresor por su ofensa.

Este empoderamiento conlleva que las mujeres deban tomar una actitud activa, protectora, fuerte, empática, persistente y de resiliencia, toda vez que implica enfrentar actos injustos y discriminatorios, pero socialmente aceptados y normalizados. Si no es por las víctimas directas por quienes se comienza a normalizar este tipo de situaciones, entonces nunca podrá haber un cambio que ponga fin a la cultura machista que sigue imperando en esta institución.

Sin embargo, es importante reconocer que la generación de una cultura de empoderamiento no logrará resultados *ipso facto*, sino que implica romper estándares discriminatorios que se han mantenido de manera generalizada, sistemática y estructural, motivo por el cual es evidente que habrá múltiples obstáculos que enfrentar. Según experiencias en el intento de romper el círculo de violencia a partir del empoderamiento, son más las mujeres que temen romper el círculo que las que lo hacen, especialmente cuando no cuentan con los recursos contextuales económicos y políticos que les permita una estabilidad laboral al momento de llevar a cabo la denuncia. Debe reconocerse que este proceso implica un desarrollo largo y complejo, en el cual juegan en contra factores emocionales, sentimentales, cognitivos y conductas que minimizan o maximizan el sentido de empoderamiento (Ovalle y Rangel, 2024).

Por todo esto, reconociendo a esta propuesta como un proceso complejo, pero necesario, a continuación se presenta la propuesta para su implementación:

- i) Fomentar la autoconfianza y el poder propio a partir de campañas de empoderamiento para romper barreras psicológicas y de autoestima que concienticen a la mujer sobre su valor individual, permitiendo generar un cambio al interior de las personas antes que sobre el colectivo social.

En palabras de Murguialday (2006) es necesario, como primer paso a un empoderamiento femenino, que las mujeres reconozcan el poder que surge del interior de ellas mismas, pues esa fortaleza singular y espiritual es la que le permitirá adquirir el poder para generar un cambio en su entorno y un mayor control sobre sus vidas. Como primera medida, es importante que la mujer gane poder sobre sí misma, es decir, ganar el poder desde dentro. Esto por cuanto no hay mayor forma de afianzar el empoderamiento y concientizar a la comunidad que desde la experiencia y reconocimiento de quienes lo viven, por lo que es necesario que la mujer aprenda no solo a reconocer los factores que generan su subordinación, acoso y violencia en su contra, sino también que acepten su valor y, con ello, adopten medidas para enfrentarlos.

- ii) Enfatizar en estrategias colaborativas, como la creación de una Red de Sororidad, que permita la participación armoniosa y colaborativa entre las mismas mujeres que conforman la Rama Judicial.

De conformidad con Cabrera y Roa (2023) la sororidad debe convertirse en una figura de apoyo, más que una amistad, más que la hermandad y más que un acto de solidaridad. Implica la lucha por la transformación de las situaciones difíciles en el que las mujeres y otros grupos sociales sufren de un sistema patriarcal. Es decir, la sororidad viene a ser una experiencia de las mujeres que dirige hacia la búsqueda de relaciones positivas y de construcción de una alianza, con el objetivo de combatir y eliminar toda forma de opresión en contra de las mujeres, a partir del apoyo mutuo que permita alcanzar el poder genérico de todas y el empoderamiento vital de cada una de ellas.

Es decir, se trata de ganar poder junto con otras, en el que se fomente a una cultura de apoyo entre iguales, donde las mujeres se puedan alentar, respaldar y apoyar mutuamente ante casos de acoso y violencia de género para efectos de erradicarlas. Si hay mujeres que no han logrado empoderarse internamente y temen a las represalias de una figura de poder, el apoyo colectivo de personas iguales no solo le dará fortaleza, sino que brindará una mayor legitimidad y convicción a su voz, la cual cimentará una cultura y red de apoyo que ayudará a visibilizar los

actos de VBG dentro de la Rama y, con ello, dejar de normalizar los actos de discriminación, acoso y violencia de género que suceden en la institución.

- iii) La creación de programas de desarrollo de liderazgo, en el que se realicen talleres y capacitaciones que formen a las mujeres para tomar puestos de decisión, fomentando su autoconfianza y autorreconociendo sus fortalezas y valores.

Es importante que sean las mismas mujeres las que normalicen su posición en cargos de liderazgo, el cual se dé no solo por la ayuda de acciones afirmativas que pretendan cumplir formalmente un número equitativo de participación, sino que se den de manera natural por la aspiración de las mujeres a estos cargos a partir de sus capacidades y fortalezas. En tal situación, dice Gamarra (2024), se logrará dejar atrás los sesgos y mitos en la cultura que reconocen a los hombres como únicos capacitados para hacer parte de estos puestos.

Además, la ocupación de cargos decisorios por parte de las mujeres, no solo permitirá que más de ellas puedan acceder a este tipo de cargos, sino que también brindarán una mayor voz frente a su situación dentro de la institución, *ganando poder para cambiar la realidad*, para efectos de visibilizar las situaciones de violencia y discriminación a la que se enfrentan, y dejar de normalizar actos que les generan incomodidad y miedo respecto a su estabilidad laboral o integridad personal.

Evidentemente, el logro de estas medidas se hará en cumplimiento conjunto con los protocolos y medidas ya dispuestas por la Rama Judicial para tales efectos, sin embargo, es importante que se analicen armoniosamente y se implementen no solo como medida de prevención, sino como forma de poner fin a la situación de vulnerabilidad a la que día a día se enfrentan las mujeres en esta institución. Por ello, medidas como las políticas de tolerancia cero, los protocolos de atención y prevención, y las acciones afirmativas para garantizar el derecho a la igualdad, cumplen un rol trascendental para garantizar los derechos de este grupo. No obstante, es importante que se apliquen de manera eficiente y cuidadosa, partiendo de la generación de una cultura de empoderamiento que produzca un cambio desde el rol de la mujer frente a ellas y solvente de raíz el origen de la discriminación y la violencia en su contra.

CONCLUSIONES

A manera de corolario y buscando dar respuesta a la primera pregunta eje *¿Cómo han impactado las acciones afirmativas orientadas a la igualdad de género en la persistencia del acoso laboral y sexual hacia las mujeres dentro de la Rama Judicial?*, se concluye que las acciones afirmativas, so pena de ser medidas legítimas para garantizar la igualdad material entre ambos géneros, producto de la discriminación histórica y estructural que han sufrido las mujeres, no han logrado cumplir con los efectos esperados, al punto de convertirse en criterios incitadores de violencia.

Dicha situación no se da por ser estas medidas improductivas, sino por errores en su formulación y aplicación. El problema principal radica en la creación y cumplimiento de las acciones afirmativas como forma de populismo político, donde se deja de lado la legitimidad de su existencia otorgada por el máximo tribunal constitucional, con el objetivo de lograr el apoyo de las mayorías. Esto hace que, al momento de aplicar las acciones a nivel interno, los grupos que no se ven favorecidos incrementen en los prejuicios y estereotipos inherentes a su formación, lo que genera mayores resultados de discriminación y violencia para quienes se benefician de los criterios diferenciales, generando actos de acoso sexual y de género, especialmente mediante acontecimientos de violencia invisible; que en un momento dado terminará ocasionando el retiro de la mujer de su cargo o, por el contrario, el sometimiento a situaciones de VBG y discriminación por miedo a denunciar actos que considera justificados o normalizados.

Las acciones afirmativas, al aplicarse indebidamente bajo motivaciones populistas y no contar con medidas de garantía, control y protección para las personas vulnerables que se buscan beneficiar, se convierten en acciones que -pese a no ser su razón de existir- han ayudado a perpetuar el acoso laboral y sexual hacia las mujeres al interior de la Rama Judicial. No basta con que la institución tenga en cuenta medidas de protección y prevención de la VBG en el entorno laboral; si no se crean estrategias que eviten que sus efectos produzcan ambientes de discriminación y prejuicios hacia la mujer, entonces las mismas seguirán siendo insuficientes.

Finalmente, dando respuesta a la segunda pregunta problema que cimentó el desarrollo del ensayo *¿Cómo puede el empoderamiento femenino, como estrategia para reivindicar los derechos de las mujeres, prevenir la violencia de género al interior de la Rama Judicial?* Se concluye que el quebrantamiento de la situación estructural e histórica del que ha sido víctima la

mujer tradicionalmente, solo podrá dar un cambio verdadero cuando sean las mismas mujeres las que tomen un rol activo para romper ese patrón injusto y transgresor de DDHH.

No son suficientes las medidas adoptadas por la Rama Judicial para eliminar el acoso sexual y laboral en el trabajo si no son ellas mismas las que se concientizan sobre la necesidad de dar fin a dicha problemática. Por ende, es necesario generar una cultura de empoderamiento femenino, en virtud del cual las mujeres se motiven a romper con la discriminación y violencia en su contra, a partir del autorreconocimiento de su valor, su fortaleza y sus capacidades, acudiendo a los canales de denuncia y creando grupos mayoritarios que luchen por la reivindicación de sus derechos.

Ello implica que se genere un cambio desde tres dimensiones: a nivel interno, para con los demás y para con el poder que permita dar un cambio a la realidad social. En este sentido, debe fomentarse la confianza en las mujeres, lo que implica dejar de lado la normalización de conductas que evidentemente producen acoso sexual y laboral, incitarse a denunciar este tipo de actos y dejar atrás el silencio, y confiar en las capacidades propias para tomar decisiones y actitudes que le den un rol de valor dentro de la institución. En segundo lugar, fomentando una red de sororidad donde entre mujeres se apoyen, consulten y fortalezcan mutuamente, en el que no solo se brinde una voz amiga, sino que también se enseñen entre ellas la importancia de denunciar, de enfrentar los actos de discriminación y violencia, y de combatir los prejuicios en su contra por razones de género. Finalmente, a que a partir de todo el proceso anterior, se fomente el acceso a puestos de liderazgo que, además de evidenciar la capacidad de las mujeres para estar en ese tipo de cargos, también ayude a visibilizar su situación y encontrar estrategias ideales para dar fin a la violencia de género en todos los ámbitos de la sociedad.

En este orden de ideas, construir una verdadera cultura de empoderamiento femenino es una tarea que nace desde el reconocimiento interno y el esfuerzo constante por desafiar estructuras arraigadas de desigualdad, empero, este cambio no solo dependerá de las medidas ya existentes, como las acciones afirmativas, la aplicación del enfoque de género y los protocolos de denuncia y prevención, sino que irá encaminado a la voluntad de las mujeres de ser protagonistas de su transformación y de la creación de espacios de equidad dentro de la Rama Judicial. Solo cuando esta institución adopte y promueva un entorno de respeto y liderazgo femenino genuino,

se podrá romper definitivamente el ciclo de violencia de género y construir una Rama Judicial inclusiva, justa y digna para todas y todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUDELO CORREA, Natalia, 2019. *Empoderamiento de las mujeres en la comunidad como factor protector contra la violencia de género* [en línea]. Trabajo de grado. Bogotá:

Universidad El Bosque [consulta: 25 de octubre de 2024]. Disponible en:

<https://repositorio.unbosque.edu.co/server/api/core/bitstreams/2a5cb312-0480-4046-8c4b-d0a4e029261d/content>

ÁMBITO JURÍDICO, 2024. Terna femenina para fiscal general no vulnera derecho al voto ni a la equidad de género. En: *Ámbito Jurídico* [en línea]. Disponible en:

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/constitucional/terna-femenina-para-fiscal-general-no-vulnera-derecho-al-voto-ni-la-equidad> [consulta: 23 de octubre de 2024].

BARRAGÁN, Maryluz, et al., 2021. No es suficiente nombrar mujeres en encargo para cumplir la Ley de Cuotas. En: *Dejusticia* [en línea]. Disponible en:

<https://www.dejusticia.org/litigation/no-es-suficiente-nombrar-mujeres-en-encargo-para-cumplir-la-ley-de-cuotas/> [consulta: 23 de octubre de 2024].

CABRERA BERNAL, Valeria y ROA ROA, Adelaida, 2023. *Boreal: un proceso hacia la sororidad*. En: GÓMEZ MORENO, Alejandra (coord.) *Liderazgo estratégico para mujeres en el sector legal*. Bogotá: Tirant Humanidades, pp. 99-105. ISBN 978-84-1183-035-5.

COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO DE LA RAMA JUDICIAL, et al., 2011. *Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género*. Bogotá: Escala S.A. ISBN 978-958-99949-3-1.

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, PRESIDENCIA. Acuerdo PCSJA23-12104, 27 de octubre de 2023, por el cual se adopta el Protocolo contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, SALA ADMINISTRATIVA. Acuerdo No. PSAA08-4552, 20 de febrero de 2008, por el cual se dictan reglas para la aplicación de la equidad de género en la Rama Judicial.

- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, 2020. Acciones afirmativas para una igualdad material [en línea]. Bogotá: *Corte Constitucional de Colombia* [23 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/transparencia/publicaciones/Igualaci%C3%B3n%20material%20v2%2071020.pdf>
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-1036/03. 5 de noviembre de 2003.
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-932/07. 8 de noviembre de 2007.
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia T-140/21. 14 de mayo de 2021.
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia T-172/23. 23 de mayo de 2023.
- CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia T-878/14. 18 de noviembre de 2014.
- CUARTAS RODRÍGUEZ, Pilar y ESCOBAR BERNOSKE, Mariana, 2023. Una terna para fiscal con solo mujeres no va en contra de la igualdad de género. En: *El Espectador* [en línea]. Disponible en: <https://www.elespectador.com/genero-y-diversidad/las-igualadas/una-terna-para-fiscal-con-solo-mujeres-no-va-en-contra-de-la-igualdad-de-genero/> [consulta: 22 de octubre de 2024].
- GAMARRA, Greta, 2024. Como rebajar el síndrome de la impostora en puestos de liderazgo femenino. En: *Factorial* [en línea]. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/acciones-empoderamiento-femenino/> [consulta: 24 de octubre de 2024].
- HUESCA RODRÍGUEZ, Mauricio, 2015. El lado oscuro de las acciones afirmativas. Una visión crítica. *Quid Iuris* [en línea]. Universidad Nacional Autónoma de México, vol. 29, núm. 9, pp. 33-54 [consulta: 23 de octubre de 2024]. ISSN—e: 1870-5707. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/hevila/Quidiuris/2015/vol28/2.pdf>
- JARAMILLO SIERRA, Isabel, 2019. Herramientas para la aplicación del enfoque de género en la administración de justicia [en línea]. Colombia: *Consejo Superior de la Judicatura, Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”* [consulta: 22 de octubre de 2024]. ISBN: 978-958-5570-00-9. Disponible en: <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/m7-1.pdf>
- MURGUIALDAY MARTÍNEZ, Clara, 2006. Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias [en línea]. España: *Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz* [consulta: 22 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/23/51623.pdf>

OVALLE MAGALLANES, Myriam Azaryá, RANGEL BERNAL, Laura, 2024.

Empoderamiento para una vida libre de violencia: análisis de un programa social dirigido a mujeres en situación vulnerable [en línea]. *Journal of Femenist, Gender and Women Studies*, núm. 17, pp. 82-109 [consulta: 24 de octubre de 2024]. ISSN 2444-1198.

Disponible en: <https://revistas.uam.es/revIUEM/issue/view/1249>

RAMA JUDICIAL, s.f. Comisión Nacional De Género Rama Judicial: Presentación. En: *Ramajudicial.gov* [en línea]. Disponible en:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero/presentacion>

[consulta: 22 de octubre de 2024].

SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen, 2014. La violencia de género en el ámbito laboral. *Revista de Derecho* [en línea]. Universidad de Piura, vol. 15, no. 1, pp. 91-136 [consulta: 22 de octubre de 2024]. ISSN 2664-3669. Disponible en:

<https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r38425.pdf>

UN WOMEN y UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT, 2021. ¿Sabes cómo los Principios de empoderamiento de las Mujeres (WEPs) impulsan la igualdad de género en las empresas? En: *Pacto Mundial Red Española* [en línea]. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/noticia/sabes-como-los-principios-de-empoderamiento-de-la-mujer-weps-impulsan-la-igualdad-de-genero-en-las-empresas/> [consulta: 25 de octubre de 2024].

UPRIMNY, Rodrigo., LALINDE, Sebastián, LA ROTA, Miguel, 2014. Encuesta Nacional de Necesidades Jurídicas: análisis general y comparativo para tres poblaciones [en línea]. *Dejusticia: Centro de Estudios de Derecho Justicia y Sociedad* [consulta: 22 de octubre de 2024]. Disponible en: https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_618.pdf