

# **Nombrar para correr el velo: Propuesta para erradicar las VBG<sup>1</sup> en la Jurisdicción Contencioso Administrativa**

Por: Diana Sofía Cortina Campo<sup>2</sup>

*A mi hija: para que cuando nazca, se pueda relacionar con el mundo de una forma más  
igualitaria.*

## **Resumen**

Este texto aborda la violencia de género en la Jurisdicción Contencioso Administrativa y tiene como objetivo proponer estrategias para identificarla y erradicarla en el ámbito laboral, luego de reconocer el bajo compromiso con la perspectiva de género y la falta de mecanismos de protección para las víctimas de acoso laboral y sexual al interior de la jurisdicción. De esta manera, se propone una metodología para identificar y nombrar conductas de acoso a través de un cuestionario y una propuesta de campaña de sensibilización.

El ensayo destaca la importancia de reconocer y modificar patrones estructurales de discriminación, utilizando ejemplos de casos judiciales y experiencias personales. Subraya la necesidad de liderazgos inclusivos y la autocrítica institucional para mejorar el entorno laboral. Se concluye que nombrar y visibilizar estas conductas es esencial para erradicar la violencia de género.

La propuesta incluye la creación de un test para identificar conductas discriminatorias y la implementación de políticas de igualdad de género en la Rama Judicial. Se enfatiza en la importancia de la introspección para superar liderazgos patriarcales y fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo.

## **Introducción**

---

<sup>1</sup> Violencias Basadas en Género.

<sup>2</sup> Abogada y Especialista en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la Universidad de Antioquia. Magíster en derecho público de la Universidad Externado de Colombia. Docente del Área de Derecho Procesal en la Universidad de Antioquia. Jueza 37 Administrativa del Circuito Judicial de Medellín.

El 7 de octubre de 2024 se posesionó Irene Vallejo como integrante de la Academia Colombiana de la Lengua (Vallejo, 2024). En su discurso, rico en referencias y prosa, la autora hizo una defensa del ensayo en tanto género literario que permitía encontrar un balance entre pasiones y reglas. Destacó que hoy, el ensayo aparece como una respuesta a la inmediatez, a la generación de ideas que necesitan paciencia frente a situaciones complejas, a pensamientos en tensión que requieren de la duda, incluso, de la lentitud, de la concentración, de la reflexión. Así pues, señaló que el ensayo denota la “encrucijada entre meditación y remedio”, y además “es un reflejo de su tiempo, pero también un antídoto frente a él” (Vallejo, 2024). También dijo la filóloga que es un género literario terapéutico, que, aproxima a la realidad.

Concluyó que el ensayo es útil para “comprender el ayer, captar el alcance de lo que está sucediendo ante nuestros ojos, leer el presente que resbala entre nuestros dedos, engarzándolo con el futuro” (Vallejo, 2024,) y que este género literario es expresión de poder, a través de la cual, se determina sobre qué temas pensamos y qué pensamos sobre los temas.

La elección de escribir sobre el tema de la violencia por razones de género en el ámbito laboral implica recordar situaciones de acoso, pensar en estrategias para prevenirlo y reconocer las limitaciones con que pueda enfrentarse la propuesta de solución planteada.

También es el resultado de reconocer diversos problemas: el compromiso con la perspectiva de género por parte del personal que labora en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo es bajo; (ii) en el contexto laboral se han presentado y se presentan prácticas que dan cuenta de la violencia de género, pero pasan desapercibidas, ya que es difícil nombrarlas con esta etiqueta; y también (iii) son múltiples las situaciones de acoso laboral y sexual por razones del género que han ocurrido, sin que se haya activado ningún mecanismo de protección ni de reparación para las víctimas.

Estas líneas intentan atender la invitación a reflexionar sobre un tema relevante en la actualidad, que merece volver la vista atrás como un ejercicio terapéutico, sobre una realidad discriminatoria y dolorosa atravesada por las mujeres a lo largo de la historia. También tienen como objetivo identificar ideas actuales y plantear alguna solución en perspectiva, como una forma de resistencia hacia la inmediatez de las ideas fugaces.

En esta perspectiva, respondo a la invitación a escribir para plantear una propuesta concreta, a partir de la pregunta que trataremos de resolver, y es si identificar y nombrar las conductas constitutivas de acoso sexual y laboral por razones de género, contribuye, en alguna medida, a erradicar la violencia y discriminación por razón del género en lo contencioso administrativo.

Lo anterior, a través de la compilación de algunos patrones descriptivos que permitan elaborar y difundir ampliamente un test dentro del personal que labora en esta especialidad jurisdiccional, dotado de preguntas sencillas y concretas, por medio de las cuales, las personas se puedan identificar como víctimas de acoso o como actores de estas prácticas. El planteamiento de la propuesta implica reconocer las limitaciones que pueda encontrar la ejecución de esta práctica, tanto jurídicas como, de hecho.

La hipótesis que se pretende sostener es que nombrar e identificar patrones que describan la violencia de género, puede contribuir a visibilizar la problemática en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo y contrarrestar sus consecuencias y efectos en el ambiente laboral: ¿cómo se produce? ¿Cuáles conductas, expresiones o gestos la constituyen? Y que dichos patrones sean ampliamente divulgados a través de la narrativa o de la ilustración y de la elaboración de un cuestionario.

La elección personal por el mecanismo anteriormente descrito no desconoce que la promoción e implementación de prácticas inclusivas tendientes a erradicar la violencia por razones de género en el entorno laboral, pueden estar compuestas de muchas acciones, y que quizás la pluralidad y multiplicidad de éstas y su implementación simultánea den cuenta de que hay un interés y compromiso serio de carácter institucional por lograr dicho objetivo. En este texto no se privilegia las medidas sancionatorias, ni las problemáticas que surgen a partir de su implementación, no porque no tengan importancia, sino, porque se eligió otra de ellas, relacionada con una propuesta educativa y de sensibilización.

Se recuerda que la propuesta metodológica en la que el ensayo se estructura (Merino, 2009) aborda una cuestión, pero lejos está de pretender agotarla. La aproximación a la temática no se elabora desde una actitud dogmática, por lo cual, quien lo escribe se encuentra abierta a las críticas. En todo caso, su enfoque es reflexivo y propositivo, pretendiendo sostener las opiniones a través de los argumentos. De manera pues que este texto se objetivará a través de la exposición de acontecimientos que realmente ocurrieron y procurando apoyarse en decisiones judiciales nacionales e internacionales sobre la materia, y mediante la triangulación de fuentes, emanadas tanto del ordenamiento interno, tales como la jurisprudencia del contencioso administrativo, la jurisprudencia constitucional, como mediante la jurisprudencia internacional, así como las capacitaciones de la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla y la doctrina.

**i. Contextualización: El contexto como un requisito necesario para lograr la igualdad sustancial. La importancia de identificar patrones sistemáticos de discriminación.**

El análisis de contexto implica reconocer conductas que reflejan estereotipos de género, entendidos como generalizaciones empíricas apresuradas, compuestas de un aspecto cognitivo, según el cual, el sexo es un elemento biológico, fisiológico de los seres humanos y el género, como constructo de cada sociedad, se relaciona con los roles que nos han sido asignados. Por ejemplo, es propio de una sociedad estereotipada aceptar que típicamente a la mujer se le asigna el rol de ama de casa, mientras que, al hombre, el de proveedor, o, que los hombres son quienes usan cabello corto y las mujeres usan cabello largo, entre muchísimas otras manifestaciones más.

Este tema de los estereotipos de género fue transversal en el caso *Manuela Vs. El Salvador*, relativo a la criminalización de las emergencias obstétricas en el Estado accionado. Brevemente, se recuerda que Manuela era una mujer de escasos recursos, que sufrió una emergencia obstétrica en el año 2008 y, tras la muerte de su recién nacido, fue acusada de homicidio agravado, lo que condujo, posteriormente, a que el Estado fuera condenado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el año 2021. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021)

En la sentencia, la CIDH expuso que el uso de estereotipos de género es una causa y consecuencia de la violencia de género en contra de la mujer y su uso por parte de las autoridades estatales, agrava las condiciones de dicha discriminación. Así lo señaló la Corte:

este Tribunal ha señalado que el estereotipo de género se refiere a una preconcepción de atributos, conductas o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. En este sentido, su creación y uso se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer, condiciones que se agravan cuando se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades estatales. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021, par 133)

En lo atinente a la actividad judicial, continuó indicando que la utilización de estereotipos por parte de las autoridades judiciales en las decisiones que emitan puede llegar a ser indicativo de falta de imparcialidad. Además de que se constituyen en sesgos que afectan la objetividad de los funcionarios estatales encargados de investigar las denuncias que se les presentan, influyendo en su percepción para determinar si el hecho, en efecto, ocurrió (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021)

Por consiguiente, necesitamos contar con criterios, conocidos no sólo por los encargados de llevar a cabo las rutas o procedimientos institucionales de carácter sancionatorio o de otra índole, sino por todos los actores que puedan eventualmente llegar a estar involucrados.

Si bien, es difícil demarcar determinadas conductas, se propone un (i) test para definir el acoso, a partir de (ii) la identificación de patrones o conductas ejemplificativas que sean sugerentes de acoso y (iii) que dicho test esté al alcance de las personas, sea descriptivo, en lenguaje claro, como parte de una campaña de difusión masiva, alrededor de cómo se representan estas conductas.

La reflexión por la existencia de contextos que favorecen el acoso por razones de género también condujo a la pregunta de si ¿es la Jurisdicción de la Contencioso Administrativo un contexto de discriminación estructural? Para responder a esta pregunta, consideré útil el examen propuesto por Paola Pelletier Quiñones, a partir de la jurisprudencia reciente de la CIDH, según el cual, para determinar un contexto de discriminación estructural, se deben satisfacer los siguientes estándares:

- a) Existencia de un mismo grupo afectado con características comunes, pudiendo ser minoría.
- b) Que el grupo sea vulnerable, marginalizado, excluido o se encuentre en una desventaja irrazonable.
- c) Que la discriminación tenga como causa un contexto histórico, socioeconómico y cultural.
- d) Que existan patrones sistemáticos, masivos o colectivos de discriminación en una zona geográfica determinada, en el Estado o en la región.
- e) Que la política, medida o norma de jure o de facto sea discriminatoria o cree una situación de desventaja irrazonable al grupo, sin importar el elemento intencional (Pelletier, 2014, p. 215).

La pregunta que antecede, a pesar del riesgo de parecer exagerada o determinista, me condujo a la idea de que si bien los criterios a, b y c se satisfacen, referidos a la mujer, como grupo históricamente discriminado, no hay claridad en relación con la configuración de los aspectos d y e. Es decir que, al referirnos a la Jurisdicción Contencioso Administrativa, estamos limitándonos a una especialidad jurisdiccional, lo que nos impide identificar, bajo este lente, que los patrones sistemáticos de discriminación puedan presentarse en una zona geográfica determinada, en el Estado o en la región, para encontrar satisfecho el criterio enunciado en el literal d. En esa misma línea, resulta limitativo obtener una medición que nos permita establecer una política o norma de facto que cree una situación de desventaja irrazonable hacia las mujeres que laboran en lo contencioso administrativo, para dar por sentado o cumplido el literal e.

Por ende, la respuesta que en principio obtenemos, luego de aplicar estos rasgos distintivos, es que la Jurisdicción Contencioso Administrativa no es en sí misma un contexto de discriminación estructural. Sin embargo, ello no contradice la realidad de que la Rama Judicial, en tanto institución, se permea de estos contextos de discriminación estructural, al estar integrada por personas que pertenecen a una sociedad en la cual sí se reúnen las características constitutivas de estos entornos de discriminación. Lo que, en consecuencia, impacta negativamente la prestación del servicio de administración de justicia, la labor jurisdiccional propiamente dicha y puede llegar a comprometer la responsabilidad institucional.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-414 de 2024, recordó que la violencia de género “tiene carácter estructural en la sociedad”, ya que la misma

surge para preservar una escala de valores y darle un carácter de normalidad al orden social establecido históricamente según el cual existe cierta superioridad del hombre hacia la mujer y donde cualquier agravio del género masculino al femenino está justificado en la conducta de este último. (Corte Constitucional Colombiana, 2024, Sentencia T-414 de 2024, par 72)

De igual forma, en estos ambientes pueden surgir políticas o medidas que acentúan patrones masivos de discriminación en contra de los grupos que históricamente han sido marginados, en tanto que en su seno se replican. En otras palabras, la discriminación estructural en asuntos de género se identifica con las prácticas que son reproducidas por las instituciones. Por ende, es deseable la pregunta por los patrones sistemáticos de discriminación y cómo se reproducen, ya

que nos permite igualmente identificar estructuras de opresión. La visualización de dichas estructuras es necesaria para su transformación.

Con base en lo antes mencionado, la igualdad de género requiere eliminar la discriminación, a través de la modificación de patrones estructurales, es decir, preguntándose por la igualdad más allá de lo formal. Esto, según lo afirmó la profesora Laura Clérico en su conferencia: “Constitucionalismo garantista revisitado. Pensando las expansiones para identificar el derecho ilegítimo desde las cláusulas constitucionales (convencionales) de desigualdad estructural” (Corte Constitucional, 2024, 26 de septiembre, Hora: 2:00), que tuvo lugar en el Conversatorio de la Jurisdicción Constitucional llevado a cabo en la ciudad de Manizales el 27 y 28 de septiembre de este año. Allí destacó la importancia reflexionar sobre la historia de discriminación y de prejuicios sociales negativos en contra de las mujeres, desde una perspectiva sustantiva de la igualdad.

La directora del Programa Género y Derecho de la Universidad de Buenos Aires señaló que para que el constitucionalismo sea vivo, es necesario estudiar los patrones estructurales de discriminación a partir de las estructuras de opresión. Esa visión sustantiva de la igualdad -por oposición a la simplemente formal- implica entender las situaciones en contexto. Teniendo en cuenta lo establecido previamente, el enfoque de género debe ser comprendido como un análisis metodológico de contexto. La profesora argentina refuerza su tesis retomando las palabras de Judith Butler, para la cual, el futuro de la democracia depende de la materialización de los derechos de las personas que no lo tienen. Se destaca este aspecto de su exposición porque no se refiere al reconocimiento de derechos, sino a su materialización, insistiendo, en la pregunta por la igualdad sustantiva como un objetivo importante para la garantía de la democracia. (Corte Constitucional, 2024, 26 de septiembre, Hora: 2:00)

Lo anterior, en la misma línea de la profesora Pelletier quien ha expuesto que:

La discriminación estructural en asuntos de género ha sido definida como el (...) conjunto de prácticas, reproducidas por las instituciones y avaladas por el orden social, en que hombres y mujeres se enfrentan a distintos escenarios sociales, políticos, económicos y éticos, y a diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de sus planes de vida, debido al hecho biológico de ser hombres o mujeres (Pelletier, 2014, p 209) .

De acuerdo con lo señalado, resulta pertinente pensar en el concepto de discriminación, como ha sido entendido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que se refiere a

Patrones y contextos de violaciones de derechos humanos en perjuicio de grupos vulnerables por su condición, situación social, económica y cultural quienes han sido históricamente o contextualmente marginados, excluidos o discriminados, sin justificación legal alguna. Estos grupos pueden ser indígenas, mujeres, discapacitados, LGBTI, migrantes, adultos mayores, incluyendo personas de escasos recursos económicos o indigentes. (Pelletier, 2014, p 206)

Ahora, aterrizando estos conceptos a las prácticas y situaciones que, se han reconocido, ocurren en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, habría que identificar qué sucede en nuestras prácticas cotidianas, en las que, desde el punto de vista subjetivo, puedo reconocer, para empezar, el favorecimiento tradicional de liderazgos patriarcales (Reverter-Bañon, Medina-Vicent, 2017), en asuntos asociados a: (i) centralización del poder, (ii) el fomento de los estereotipos de género entre los integrantes (iii) ausencia de liderazgo inclusivo y (iv) mantenimiento de prácticas de trabajo inflexible.

Se subrayan estos factores, antes de mencionar la casuística, porque, estas prácticas, aunque parecieran inofensivas o usuales, favorecen la discriminación por razón del género. Ello, en la medida en que suelen no tener en consideración las responsabilidades familiares y personales, además de que desconocen la diversidad en las prácticas y visiones, la importancia del desarrollo personal, la empatía, la escucha activa y, por ende, constituyen obstáculos para el cambio en favor de grupos históricamente discriminados, por lo que derivan en afectaciones desproporcionadas hacia a las mujeres.

En contraste con lo descrito, se reconoce que los ambientes de trabajo más colaborativos reportan beneficios a la Rama Judicial, como organización. Más allá de un liderazgo patriarcal, que se identifica con las prácticas descritas en el párrafo anterior, debe fomentarse (i) la escucha activa que permita que todas las voces del equipo de trabajo sean valoradas, la (ii) comunicación transparente con el equipo de trabajo, (iii) que se adopten decisiones con base en criterios justos y objetivos, (iv) inversión en el desarrollo del personal proporcionando oportunidades de crecimiento y avance profesional, y, por último, (vi) comprensión y apoyo

frente a las experiencias de los demás y el respeto por las diferencias, como expresión de la empatía. (Reverter-Bañón, Medina-Vicent, 2017)

Dichas prácticas en sí mismas, son reflejo de liderazgos inclusivos y menos patriarcales, que deberían ser fomentados en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, en procura de disminuir patrones discriminatorios hacia la mujer y evitar las violencias basadas en género.

## **ii- Ejercicio introspectivo: Experiencias de acoso vertical, de discriminación desde el vértice, de discriminación en el ejercicio de la profesión jurídica y de acoso mixto.**

Desde 2011, me he desempeñado laboralmente de manera ininterrumpida en Juzgados y Tribunales Administrativos, por lo que las narraciones acá expuestas han sido producto de la experiencia práctica, todas ocurridas durante el trabajo, en relación con el trabajo, o como resultado del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019), que han impactado negativamente en la administración de justicia y socavado la dignidad de sus trabajadoras.

Lo que denotan estas experiencias, es que falta un largo camino para lograr la tolerancia cero, de la que habla el Convenio 190 de la OIT frente a la violencia sexual y el acoso laboral, porque de acuerdo con este instrumento, un “enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género” (Organización Internacional del Trabajo, 2019), incorpora varias medidas, dentro de las cuales se encuentran, prohibiciones legales, que las políticas aborden la violencia y el acoso, pero además, el desarrollo de “herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación” (Organización Internacional del Trabajo, 2019), así como actividades de sensibilización, que sean accesibles a las personas a las que van orientadas y que impacten la cotidianidad de quienes componen los ambientes de trabajo.

Naciones Unidas señala que la violencia y el acoso debido al género son difíciles de medir<sup>3</sup> y esta barrera se acentúa cuando las víctimas son mujeres jóvenes, quienes tienen el doble de probabilidades, frente a los hombres jóvenes de “haber enfrentado violencia y acoso sexuales” (Noticias ONU, 2022). Situación similar padecen las víctimas de acoso debido al género, que además son migrantes. Contribuye a los obstáculos para la medición, la ausencia de consciencia frente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, por lo que, aunque incomode, es necesario nombrar.

---

<sup>3</sup> Se señala que solamente la mitad de las víctimas divulga lo sucedido y frecuentemente lo hace cuando ello ha sido repetitivo.

En ocasiones se señala que nombrar es propio “de exagerados”, que dicha actividad le resta “objetividad”, a cualquier valoración seria, porque “no hay pruebas suficientes”, aunado a que se trata de conductas o encasillamientos no tipificados. En otras palabras, la ausencia de herramientas concluyentes para decidir cuándo es acoso por razón del género y cuándo no, la falta de parámetros, listados o criterios establecidos y pacíficos nos da como resultado ausencia de control o, desde el otro extremo ausencia de objetividad.

Entonces, ¿cómo obtener datos fiables en un escenario tan gaseoso? ¿Cuál es la causa que origina que el escenario sea etéreo? Considero que la falta de denominación de que determinada conducta ejemplifica o se enmarca en lo que es acoso laboral o sexual por razones de género dificulta su reconocimiento o medición. Es decir, si no nombramos es más difícil medir. También creo que un límite para esta actividad es la presunción de inocencia. Digo límite y no me atrevo a llamarla obstáculo, porque reconozco que la presunción de inocencia es una conquista que se atribuye al garantismo en los sistemas penales, frente al poder punitivo del Estado, que también debe preservarse.

Como nombrar tiene limitaciones y una de ellas es el temor al comentario, o a la crítica, me referiré a unos casos de acoso vertical y otros de acoso mixto, además de otras formas de discriminación, empleando algunos nombres que nada tienen que ver con quienes se vieron involucrados.

- **Acoso vertical.**

América<sup>4</sup>, siendo muy joven, laboraba en un juzgado administrativo en provisionalidad, en el cargo de inferior rango.

En algunas ocasiones le sucedió que el Juez y el Procurador Judicial asignado al despacho, antes o al finalizar una audiencia en la que ella debía prestar asistencia, conversaban sobre sus senos delante de ella o sobre el vestuario que usaba. Además, el juez le hacía insinuaciones, a su modo de ver, de “simple coqueteo” relativas a su interés por tener algún tipo de aventura con ella.

Mientras la situación transcurría, América no contó con el apoyo de sus compañeros de trabajo porque, consideraban que ella tenía el deber de ponerlo en su sitio y si no lo hacía, consentía. Dicho jefe, también “alardeaba” delante de sus empleados, “en confianza”, acerca de las

---

<sup>4</sup> El texto no se refiere a nombres reales de las personas involucradas.

relaciones sexuales extramatrimoniales que sostenía, incluso con personal femenino vinculado a la organización. América no sabía qué hacer, cuando mostraba su molestia frente a los comentarios, la actitud del jefe hacia ella se tornaba hostil, lo que hacía insostenible el ambiente de trabajo. De esta manera, cualquier respuesta de parte de ella, cualquier manifestación de desagrado o de resistencia, implicaba consecuencias adversas para ella.

¿Qué hicieron las y los compañeros de trabajo, al evidenciar esta situación? En primer lugar, poner los ojos sobre América, no propiamente para solidarizarse. Examinar la conducta de la víctima.

Isabel Cristina Jaramillo, en el Conversatorio de la Jurisdicción Constitucional (Corte Constitucional, 2024, 27 de septiembre, Hora: 6:00) subrayaba las muchas dificultades surgidas entorno a la protección de los derechos de la mujer en el ámbito laboral y que quizás en América Latina, los avances no sean significativos en los últimos 20 años. La autora puso de relieve que se suele pensar que para que una mujer sea contemplada como víctima, socialmente debe ser reputada santa, intachable, inmaculada. Dicho de otro modo, para considerar que una mujer está padeciendo acoso sexual en el ámbito laboral, suele estimarse que la mujer no puede (i) tener varias parejas (ii) vestirse con escotes (iii) dejar de poner límites contundentes, entre otras exigencias que debe satisfacer. Es decir, el lente, siempre se pone frente a quien sufre acoso, quien debe superar un estándar de corrección para ser víctima de estas conductas. Eso fue, justamente, lo que le sucedió América, que padeció el reproche de sus compañeros y compañeras, por no poner límites contundentes.

América terminó renunciando y quizás sea la primera vez que se narre públicamente esta historia. No hubo mecanismos institucionales y tampoco, siquiera, un reconocimiento de que ella estaba sufriendo de acoso sexual en el ámbito laboral, en razón del género. Por supuesto no hubo denuncias ni ningún tipo de reparación, quizás solamente este suceso esté solo en la memoria de América o de quienes conocen la historia. Lo que recuerda la Corte Constitucional en la Sentencia T-141 de 2024 es que “(...) la violencia basada en el género no puede superarse sin un amplio apoyo social a las víctimas” (Corte Constitucional, 2024, 29 de abril), por lo que las víctimas de violencia de género necesitan de otras personas que las apoyen, lo que no ocurrió en este caso. Que el mismo pasara desapercibido mantiene los factores de riesgo e impidió adoptar medidas de protección oportunas.

- **Discriminación desde el vértice**

En lo contencioso administrativo, es conocido que “Margaret”, titular de un despacho, con facultad de libre nombramiento y remoción, no selecciona mujeres para trabajar. Solamente escoge hombres dentro de su equipo de trabajo. Este secreto a voces no es cuestionado, justamente porque Margaret tiene la facultad de libre nombramiento y remoción, aunque se trata de un obstáculo para que las mujeres, distintas de la titular, puedan desarrollar sus competencias laborales en una dependencia estatal.

Recuerda la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la sentencia sobre el caso *Manuela vs. El Salvador*, que si bien, es común “la utilización de cualquier clase de estereotipos, éstos se vuelven nocivos cuando suponen un obstáculo para que las personas puedan desarrollar sus competencias personales, o cuando se traducen en una violación o violaciones de los derechos humanos”. Además, señala la Corte que “la utilización de estereotipos por parte de autoridades estatales es particularmente alarmante” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021). La dificultad está en ¿Cómo probar, que “Margaret”, como titular se niega a contratar mujeres, por el hecho de ser tales? ¿Habrán mecanismos para contrarrestar el uso de ese patrón de discriminación, cuando su selección o discriminación no tiene qué justificarse, ya que se está en ejercicio de la facultad de libre nombramiento y remoción? En realidad, desde el punto de vista práctico, los mecanismos no son evidentes, por lo que, esta situación, a pesar de que es relevante desde el punto de vista jurídico, supera las herramientas que otorga el derecho para contrarrestarla.

En síntesis, ocurre que las mujeres, al no recibir formación jurídica con perspectiva de género, no se han convertido en agentes de cambio en la defensa de los derechos de otras mujeres.

Los eventos de violencia o discriminación en razón del género pueden provenir de cualquier persona, al margen de si es hombre o mujer. Por ejemplo, en el caso de *Manuela Vs. El Salvador*, la investigadora del cargo, plasmó sus estereotipos de género y fue ello determinante en la lesión de los derechos de la víctima. La Corte Interamericana de Derechos Humanos en esa oportunidad consideró que los mismos “Constituyeron un juicio de valoración personal por parte de la investigadora, basándose en ideas preconcebidas sobre el rol de las mujeres y la maternidad”. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021)

Es pertinente además referirme a una experiencia de un almuerzo del magistrado “*Donald*” con varias juezas de lo contencioso en un evento de la Jurisdicción, quien pronto será Magistrado en carrera. Hizo un comentario machista. Una de las juezas se lo hizo saber. Le contestó con jocosidad y casi con orgullo:

-“No se imagina cuántos estereotipos de género tengo”

Así, con desparpajo, daba cuenta la irrelevancia que para él tenía, que alguien que administra justicia, no tenga formación en esta materia e incluso no incorpore para sí la importancia de materializar la igualdad de la mujer en la sociedad. ¿En realidad es irrelevante? La distinción entre el “fuero interno” y el fuero “externo”, es otro de los ropajes con los que la discriminación se viste. Lo personal es político. Por eso, desde la Ética Judicial (Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, 2020), se menciona la importancia de cualidades que deben acompañar la investidura del Juez, más allá del cargo. No es posible que una persona llena de estereotipos en razón del género, y que la consciencia sobre los mismos no constituya una limitación para sus conductas, pueda decidir con independencia e imparcialidad, porque es probable obvie el contexto como un asunto relevante.

Adicionalmente, ¿será que esos asuntos que ocurren durante un almuerzo, con ocasión del trabajo, están desprovistos del deber de respetar y evitar cualquier forma de discriminación en contra de la mujer?

Finalmente narraré brevemente el caso de “Semma”, quien utilizaba un vestuario poco convencional para asistir al Juzgado Administrativo donde trabajaba de Oficial Mayor en Carrera Judicial. Eso y sus formas no eran del agrado del jefe, quien decidió, entonces excluirla del entorno del trabajo. Si salían a almorzar, todos los de la oficina, Semma no era invitada, y, tampoco tenía llaves del juzgado. Si se demoraba el personal en retornar, Semma tenía que quedarse esperándolos afuera. Semma tiene una enfermedad mental y otra autoinmune y ha estado incapacitada por varios años. No ha retornado a su lugar de trabajo, ni tampoco esa práctica del jefe, en su momento, fue reconocida como violenta o constitutiva de acoso laboral por los compañeros de su entorno.

- **Discriminación de género en el ejercicio de la profesión jurídica**

Como lo ha señalado Uribe Vásquez, la educación jurídica, en ocasiones contribuye a consolidar la subordinación de las mujeres en la sociedad, por lo tanto, el relacionamiento de hombres con mujeres titulares del despacho, en ocasiones exige de las últimas asumir figuras autoritarias, a fin de que puedan ser respetadas, frente a los usuarios de la administración de justicia. (Uribe, 2024)

Supe del caso de una Jueza “Karla” que estaba en una dirigiendo una audiencia donde participaba como litigante señor graduado ya hace muchos años, sin presteza para aceptar las

instrucciones que le estaba dando la titular, propias de la dirección de la audiencia, en tanto la misma era una mujer, joven, además morena.

En la audiencia de pruebas, las preguntas que hacía el abogado eran evidentemente impertinentes. La titular rechazó preguntas y él decidió decirle:

-“Yo sí le pido al Despacho que sea aterrizado”.

Esa, entre otras afirmaciones y gestos groseros, en los cuales, además interrumpía cuando la Jueza Karla hablaba. En este caso, la jueza sabía que la actitud del abogado englobaba un factor de discriminación debido al género. Es decir que su talante desatento, su tono de voz descortés, su *performance* desobligante, enviaba un mensaje, y es que sus prejuicios (aspecto actitudinal), le permitían ser insolente, por muy razonada que estuviera la decisión de rechazarle las preguntas. Dentro de las muchas preguntas que emergieron de esta situación se mantiene aquella de: ¿Cómo probar que la razón del atrevimiento del abogado era por el género de quien le daba la orden?

Lo que denota esta pregunta es la limitación probatoria para quienes sufren estos estereotipos. Están desprovistos de herramientas para aplicar correctivos desde el enfoque de género. El abogado fue sancionado, pero la decisión se limitó a referirse al desconocimiento de sus deberes como abogado y a la incorrección frente a la autoridad judicial, sin perspectiva de género.

- **La neutralidad como otra forma de discriminación.**

Otro caso al que me referiré es al último Concurso de Méritos para seleccionar funcionarios y funcionarias en la Rama Judicial, que ha recibido críticas de variada índole. Al respecto es recomendable leer a María Adelaida Ceballos, quien ha señalado, entre otras, como un problema del concurso de méritos que las pruebas estandarizadas miden un tipo muy limitado de razonamiento y presenta deficiencias en la capacidad de predecir la calidad en el futuro, además de que las mujeres, aunque fuimos mayoría al presentar el examen de 2022, fuimos minoría en aprobarlo. La autora se ha preocupado por la falta de diversidad en la Rama Judicial y ha enfatizado en la subrepresentación de las mujeres en el Poder Judicial, señalando que, en el Consejo de Estado, por ejemplo, para el mes de noviembre de 2023, sólo el 26% de los cargos de magistrados eran ocupados por mujeres. (Ceballos, 2023)

Ahora, en el marco del referido concurso, durante la fase general, además de que hubo muchos reparos, establecieron más de 4.000 páginas obligatorias para ser evaluadas de memoria en 16

semanas. Supe de concursantes que escribieron a la Directora de la Escuela Judicial y a la Presidenta del Consejo Superior de la Judicatura, exponiendo las irregularidades advertidas y también pidiendo que revisaran si esa medida era discriminatoria desde la perspectiva de género. Lo anterior, ya que esa inflexibilidad, ese volumen de lecturas sin formadores, en tan corto tiempo, hacían incompatible la vida laboral, la labor de cuidado en el hogar y la posibilidad de ascenso profesional. Es decir que, en la práctica, esa situación era discriminatoria.

Pese a lo expuesto, en las respuestas dadas, el tema de la perspectiva de género fue omitido. La situación del concurso de méritos en la Rama Judicial no ha sido abordada con enfoque de género, sino con neutralidad.

En simultánea, mientras tomaba el curso, en lo personal recibí críticas de personas cercanas, quienes dijeron que mi hijo estaba muy pequeño, que yo no podía continuar el curso, que debía renunciar a la idea de ser Jueza Contenciosa Administrativa en carrera, o a mi empleo -con independencia que fuera una convocatoria en la que participo desde el 2018-. En todo caso me recomendaban hacer un pare en mi vida laboral, ya que mi desempeño profesional era secundario, frente a las necesidades de cuidado de mi hijo. Justo, por esos días, en el IX Curso de Formación Judicial, estábamos tomando el módulo de género, lo que me permitió dilucidar con claridad que su posición estaba basada en estereotipos dotados de ideas preconcebidas sobre la mujer y la maternidad.

Dice la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que este estereotipo “impone a las mujeres la responsabilidad de, sin importar las circunstancias, priorizar el bienestar de sus hijos, incluso sobre su bienestar propio”(Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021). Subyace la idea de que una madre debe detenerse en generar directamente réditos económicos, aunque sea en los primeros años de la vida de sus hijos. Y lo que sigue, a continuación, es que las que no lo hacen, no son buenas madres, para rematar con que “las mujeres que deciden no ser madres tienen menos valía que otras o son personas indeseables”. Finalmente, otro estereotipo que resalta la sentencia de Manuela Vs. El Salvador es que “que las mujeres deben responder al instinto maternal y sacrificarse por sus hijos en todo momento” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021).

Esas críticas, en esos momentos de angustia son devastadoras, en especial, si provienen de otras mujeres. En la sentencia T-141 de 2024, la Corte Constitucional señala que la sororidad, es una poderosa fuerza política “la alianza entre las mujeres, es también un mecanismo que permite

contribuir en la eliminación social de todas las formas de opresión a través del apoyo mutuo” (Corte Constitucional, 2024, 29 de abril).

- **Acoso laboral y medidas afirmativas en lo contencioso administrativo con relevancia a nivel nacional**

El último caso al que me quiero referir, en la Jurisdicción Contencioso Administrativo, es quizás el más sonado recientemente. El caso fue decidido por la Corte Constitucional, mediante la SU 339 de 2024, y sólo se conoce el Comunicado de Prensa. La decisión favorece a la exmagistrada Stella Conto Díaz del Castillo, ya que, en sede de tutela, la Corte ordena dejar sin efectos la Sentencia del 23 de junio de 2022 de segunda instancia de la Sección Tercera del Tribunal Administrativo de Cundinamarca. Esta providencia, a su vez, revocaba la decisión del 7 de julio de 2021 del Juzgado 31 Administrativo de Bogotá, en la que se reconocían perjuicios a ella y a su familia, por la discriminación sufrida cuando se desempeñaba como Consejera de Estado. Consideró el Juzgado de Primera Instancia que, con las actuaciones desplegadas por la Sala Plena del Consejo de Estado, a partir de unas declaraciones asociadas con un impedimento dentro de una pérdida de investidura, se demostró que lo que se pretendía era someterla, humillarla y silenciarla por razones del género. Lo anterior, puesto que recibió críticas desproporcionadas, por parte de sus compañeros Consejeros de Estado, las cuales no tuvo qué padecer su colega masculino, además de que se realizó una sesión para cuestionar su actuación, en la cual, no se levantó el acta debidamente y se decidió suspender la grabación.

La decisión de la Corte Constitucional llamó la atención sobre las valoraciones por parte de la Subsección A, del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, quien omitió aplicar el enfoque de género, en especial la CEDAW y la Convención Belem Do Pará.

Revisados los argumentos del caso, que, entre otras providencias, se resumen en la Sentencia de Tutela de Segunda Instancia, de la Sección Tercera del Consejo de Estado, que ampara los derechos de la exconsejera, se discute la afirmación según la cual, los hechos se reducían al ámbito personal, y eran intrascendentes desde el institucional. Por ende, no debían ser atendidos por el Juez Contencioso Administrativo. Es decir que los cuestionamientos que se hicieron por los colegas en sesiones de la Corporación, carecían de algún tipo de relevancia jurídica. Esta consideración no se comparte, en especial si los mismos recaían, limitaban o intimidaban la libertad de expresión, de pensamiento o de opinión de una mujer, con la finalidad de silenciarla. (Consejo de Estado, Sección Tercera, Radicado 11001031500020220641101, 2023)

Cabe advertir que es valiente, autocrítica y comprometida con los derechos de la mujer, la posición expuesta por parte de una Subsección conformada exclusivamente por hombres, que reivindica la importancia de valorar los procesos judiciales con perspectiva de género y la entidad que tienen los comentarios por parte de los compañeros dentro de la misma institución.

Finalmente, mencionaré un último hecho ocurrido el 26 de junio de este año, en el que el Consejo Superior de la Judicatura conformó una lista de sólo candidatas para ocupar el cargo de magistrada de la Sección Segunda, para contrarrestar el hecho de que, de los 6 cargos de Consejeros que conformaban la Sección, 5 de ellos estaban provistos por hombres. Este hecho fue relevante y sonado, ya que, era la primera vez que una lista estaba integrada por 10 candidatas mujeres y así se aseguró que la elegida fuera mujer. Por supuesto, en principio esta medida se mira plausible, en tanto representa una medida afirmativa para garantizar la igualdad sustantiva en el acceso a las altas Cortes y para contrarrestar el bajo índice, ya referenciado, de mujeres titulares de Despacho en el Consejo de Estado.

Concluyo este acápite diciendo que es enriquecedor propender por nuevas formas de autoridad, según las cuales haya introspección, nos miremos, sin temor, a nosotros mismos y nos repensemos. Una mirada constructiva implica autoanálisis, para enderezar el camino, de ser necesario.

**iii. Identificación del problema. A pesar de que la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo no constituye es en sí misma un contexto de discriminación estructural ¿sí podría decirse que hay problemas para identificar los patrones de discriminación, en tanto se replican estos modelos de liderazgos patriarcales que favorecen la discriminación hacia la mujer?**

La Jurisdicción Contencioso Administrativa, en ocasiones se percibe como un escenario tradicionalmente creado en valores androcéntricos (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021), en sus decisiones, puede observarse que es frecuentemente tuitiva de las autoridades, con pequeños avances la primacía de la garantía de los derechos.

En la cotidianidad, y más allá de las decisiones, se ha visto tradicionalmente identificada con liderazgos patriarcales o masculinizados, con independencia de si los ejercen hombres o mujeres. Los líderes o lideresas se reputan tales, en tanto omitan expresar sus desacuerdos, sus

sentimientos, sus críticas o su emocionalidad, no sea empáticos, incluyentes o con habilidades de escuchar, en tanto se procure por la centralidad en el poder.

La permanencia de jueces y juezas plagados de estereotipos en razón del género, puede generar un sesgo en la decisión judicial tan relevante que incluso ponga en peligro la imparcialidad judicial. Es decir que dicha realidad y no hablar sobre la misma es grave, porque, con base en los mencionados estereotipos se toman decisiones administrativas y decisiones judiciales. Como ya se indicó, en el ya mencionado caso *Manuela Vs. El Salvador* la utilización de estereotipos de género vulnera la garantía de imparcialidad y un juez que interviene en un proceso debe ofrecer “garantías suficientes de índole objetiva que permita desterrar toda duda respecto de la ausencia de imparcialidad” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021).

Pero el Contencioso Administrativo, a mi modo de ver, no es especialmente distinto, en este tema respecto, de la sociedad, que en general, que se insiste, como lo dijo la Corte Constitucional en la T-414 de 2024, replica estos modelos. (Corte Constitucional, 2024, 3 de octubre)

El 1 de octubre se posesionó la presidenta de México. En su discurso señalaba que representaba a muchas mujeres históricamente desconocidas y el mismo se viralizó. Su invitación pública fue a nombrar para visibilizar a las mujeres, porque “Lo que no se nombra no existe” (CNN en español, 2024). Por lo que, la propuesta que expondremos a continuación procura por enlistar e identificar patrones, que nos permitan concluir en nuestros ambientes de trabajo, si replican modelos discriminatorios.

#### **iv. La propuesta y metodología: Una herramienta que brinde orientación, a través de la cual se experimenten actividades de educación y formación. Develando patrones o prácticas donde se oculta la discriminación.**

La Rama Judicial, en tanto organización, tiene el deber de la implementar políticas de igualdad de género y la erradicación del acoso laboral, a través de la asunción de medidas afirmativas.

En este sentido, debe ofrecer oportunidades de trabajo flexible, para que permitan conciliar la vida laboral y la vida personal, incluidos los permisos de maternidad o paternidad. Es necesario fomentar el liderazgo inclusivo, y mediante el mismo, la promoción de la diversidad de género, dejando de asociar los rasgos que típicamente identifican a las masculinidades, como rasgos óptimos o positivos, al tiempo que deplora o subvalora los rasgos asociados a la feminidad.

Dentro de todo lo enunciado, la propuesta de este ensayo es realizar una campaña de sensibilización para todos los empleados y funcionarios, para que reconozcan las conductas o patrones que enmascaran estereotipos y desconocen la importancia de la diversidad e inclusión.

Lo más atrevido, difícil, problemático y hasta controversial, es ponerle nombre a los patrones y conductas. No obstante, se hará a partir de un test que sea ampliamente difundido, que nombre, ponga en palabras a partir de hipótesis, situaciones de la cotidianidad que den cuenta de la discriminación en razón del género.

Lo anterior, de la mano con lo establecido por la Corte Constitucional en la ya mencionada sentencia T-141 de 2024 que reconoce que “para superar la violencia de género” es necesario “un cambio generalizado de las normas sociales” que vaya más allá del cambio individual (Corte Constitucional, 2024, 29 de abril), fomentando un sentido de responsabilidad compartida. Ahora la pregunta a continuación es ¿Cómo impactar en la siquis de las personas? Quizás, quienes conozcan de pedagogía o de marketing puedan responder mejor a esta pregunta. Lo que es claro es que la persecución de este objetivo exige algún tipo de sensibilización que permita empoderar a las víctimas.

Desde hace muchos años, Daniel Samper Pizano, empleaba en sus columnas “Postre de Notas y Cambalache”, con altas dosis de humor, cuestionarios, para identificar situaciones y patrones de comportamiento con los que podrían caracterizarse a las personas. En escenarios más serios, comunidades de recuperación utilizan test de autodiagnóstico para saber si se tienen se identifican con ciertas enfermedades. También en el área de la salud, suelen usarse por parte del personal médico criterios diagnósticos.

En el marco de esta propuesta de sensibilización, exhibo estas preguntas para la elaboración de dicho cuestionario, que puede servir también como herramienta para identificar factores de riesgo, desmantelando ambientes hostiles para las mujeres, por la existencia de estereotipos de género, que derivan en barreras de promoción y segregación ocupacional. A través de estas descripciones, ponemos el lente en las mismas, para subrayar que son reflejo de entornos discriminatorios, que deben ser superados.

**Test para develar patrones discriminatorios en razón del género o conductas constitutivas de violencia por este motivo y/o acoso laboral en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.**

En el Despacho o dependencia donde labora, con ocasión del trabajo o como resultado del trabajo:

1. ¿Le han hecho sentir incómodo en razón de su género?
2. ¿Ha sido objeto de comentarios sexistas?
3. ¿Le han asignado tareas o roles específicos atendiendo a si es hombre o mujer?
4. ¿Se le han negado oportunidades de crecimiento o formación profesional por ser mujer o le ha ocurrido a alguna compañera de trabajo?
5. ¿Ha sentido su seguridad comprometida en el entorno laboral?
6. ¿Ha recibido insinuaciones o propuestas inapropiadas, por parte de compañeros o superiores?
7. ¿Ha sentido un trato discriminatorio frente a compañeros del género opuesto?
8. ¿Ha recibido algún trato desfavorable o discriminatorio por parte de sus superiores, por brindar algún tipo de apoyo a personas que han presentado denuncias por violencia de género?
9. ¿Teme usted brindar apoyo a una persona que está siendo víctima de acoso debido al género, por temor a las represalias como consecuencia del apoyo que brinden?
10. ¿Se escuchan frases como que “las mujeres son demasiado emocionales para tomar decisiones importantes”?
11. ¿Se dice que “los hombres no son buenos en trabajo de cuidado y atención”?
12. ¿Se considera que las mujeres que tienen hijos no se deben emplear en trabajos de mucha responsabilidad, por su limitación para emplear tiempo extra para el trabajo?
13. ¿Su jefe o compañeros expresan que los hombres son más racionales?
14. ¿Se dice que las mujeres son más organizadas?
15. ¿Ha escuchado comentarios negativos acerca de demostrar las emociones?
16. ¿Ha escuchado en el trabajo que las mujeres son aptas para roles de liderazgo sólo si son autoritarias y no son emocionales?
17. ¿Se sostiene la idea de que las mujeres son más conflictivas?
18. ¿Ha escuchado que las mujeres no son aptas para trabajar bajo presión?
19. ¿Su jefe hace comentarios despectivos hacia Ud. O sus compañeros de gritos y/o amenazas?
20. ¿Ha sentido algún tipo de exclusión por parte de su equipo de trabajo?
21. ¿Se ha visto obligado a sentir algún tipo de contacto físico no deseado en el ámbito laboral?

22. ¿Ha escuchado por parte de su jefe comentarios o insinuaciones con connotación sexual?
23. ¿Considera que las políticas o prácticas de la Rama Judicial permiten o fomentan el acoso laboral, por ejemplo, por carecer de procedimientos para denunciar el acoso o proteger a los acosadores?
24. ¿Considera que en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo se promueve y fomenta la empatía o el liderazgo inclusivo y empático?
25. ¿Considera que en su sitio de trabajo hay reconocimiento y respeto por las diferencias individuales?
26. ¿En su experiencia en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo ha encontrado oportunidades de crecimiento y formación profesional?
27. ¿Ha escuchado cuestionamientos por parte de sus colegas o jefes, encaminados a generar silenciamiento o intimidación en razón al género?
28. ¿Considera que es más fácil conseguir permisos, por parte de su superior si es hombre que si es mujer?
29. ¿Usted o sus compañeras se ven presionadas a mantener los estereotipos culturales de subordinación o sumisión, que niegan en las mujeres equivalencia de poder, su derecho a disentir o a expresarse sin restricciones?
30. ¿Sus compañeros, se dirigen a las mujeres de manera distinta a la forma como tratan a los hombres, por ejemplo, a la mujer con diminutivo y al hombre, el Dr. X?

Además, de estas preguntas, consideré útil valerme de *Copilot*, y comparto una pequeña ficha publicitaria que la elaboré con la ayuda de la IA, a quien le presenté el archivo con las 30 preguntas redactadas en la página anterior. Creo que la misma es ilustrativa y sirve para graficar el planteamiento de la propuesta que el ensayo aporta, con el fin de que sea difundido, a partir de las preguntas que acabaron de relacionarse.

**¡Vamos a descubrir si tu entorno laboral es inclusivo y libre de discriminación de género!**

- ¿Te has sentido incómodo en tu lugar de trabajo por tu género?  
¿Has sido objeto de comentarios sexistas o asignaciones de tareas específicas por ser                    hombre                    o                    mujer?  
¿Te han negado oportunidades de crecimiento profesional debido a estereotipos de género?

En la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, estamos comprometidos con la igualdad y el respeto. Danos a conocer tu experiencia para mejorar nuestro entorno laboral.

**Preguntas clave para reflexionar:**

- ¿Te han hecho sentir inseguro en tu entorno laboral?
- ¿Has recibido insinuaciones inapropiadas de compañeros o superiores?
- ¿Has sentido un trato discriminatorio frente a compañeros del género opuesto?
- ¿Temes brindar apoyo a víctimas de acoso por miedo a represalias?

**Tu voz es importante.**

Ayúdanos a identificar y erradicar patrones discriminatorios y conductas de acoso laboral. Juntos, podemos construir un ambiente de trabajo más justo y equitativo.

**¡Participa y haz la diferencia!**

**v. Limitaciones de la propuesta de solución.**

Aunque algunas de las limitaciones de la propuesta se han descrito, como por ejemplo, la resistencia frente al cambio en la cultura organizacional, cuando la misma y la reproducción de estereotipos hace parte del contexto social, también se han encontrado limitaciones de tipo práctico, relativo a la elaboración de estas preguntas, frente a las cuales siempre subyace el cuestionamiento alrededor de cuáles conductas sí y cuáles no reflejan estereotipos relativos al género, el sujeto que las define y la utilización del lenguaje empleado.

Otra limitación está asociada con la utilización del lenguaje. En la definición de las preguntas, habría que ahondar un poco más, en qué tipo de respuestas se pretenden encontrar, y si el propósito se agota en una respuesta individual o privada, o deben ser recogidas en una base de datos, anónima, que sirva para recopilar información relevante, para llegar a un diagnóstico y que sirva para la implementación de otras políticas a nivel institucional.

Por último, y aunque brevemente, pero no menos importante, el límite del etiquetamiento es la presunción de inocencia. Frente a este punto, es reconocido que los contextos de discriminación en razón del género se sirven, en ocasiones de pruebas indiciarias o indirectas, por lo que, sin lugar a dudas, uno de los retos más difíciles en materia de discriminación es la prueba y, además, el empleo de estas categorías de análisis de contexto, en el ámbito del derecho sancionatorio es, sin lugar a dudas, riesgoso y, para algunos, con fuertes argumentos, poco deseable. Este tema no se aborda en este ensayo, en tanto la propuesta de sensibilización, no abarca el tema de derecho sancionatorio.

## **VI. Conclusiones.**

- 1) La Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo no es ajena a las realidades sociales que se observan en la Rama Judicial y en la sociedad en general, en donde pululan situaciones de abuso de poder y discriminación en razón del género.
- 2) Dentro de esta especialidad Jurisdiccional hace falta fomentar liderazgos inclusivos y diversos, lo que no se agota con la nominación de mujeres en cargos altos. Se debe promocionar una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, los derechos de las mujeres y las personas diversas en el entorno laboral superando liderazgos patriarcales y visiones arcaicas en relación con el ejercicio de la autoridad.
- 3) Tal como lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la utilización de estereotipos por parte de las autoridades judiciales en sus providencias puede constituir un elemento indicativo de la existencia de falta de imparcialidad, en la medida en que afectan la objetividad de los funcionarios estatales encargados de investigar las denuncias que se les presentan, influyendo en su percepción para determinar si la misma ocurrió.
- 4) Nombrar es una forma de correr el velo. En el ensayo se incorpora una propuesta para erradicar la violencia de género en el ámbito laboral en lo contencioso administrativo, a través de develar y difundir patrones o prácticas en las que se oculta la discriminación.
- 5) La elaboración de cuestionario va de la mano de una campaña de sensibilización que procura ser ampliamente difundida y que establezca patrones o criterios diagnóstico, que sirvan como herramienta de formación y orientación, que permee todos los órdenes y jerarquías para identificar cuáles conductas en concreto reflejan un entorno hostil o discriminatorio en razón del género.
- 6) La autocrítica de las autoridades es relevante para la solución de problemas endógenos. Es necesario mirarnos a nosotros mismos, sin prevenciones, como servidores públicos. Ser autorreflexivos, cuando lo que solemos es juzgar a otros, implica reconocer que siempre hay aspectos por mejorar, de los cuales debemos hacernos cargo.

El nombre inicial de este ensayo era “Nombrar como una forma de correr el velo. Propuesta para erradicar la violencia de género en el ámbito laboral en lo contencioso administrativo, a

través de develar y difundir patrones o prácticas en las que se oculta la discriminación”. No obstante, no pudo emplearse por el requisito de las 15 palabras que debía llevar el título.

La última conclusión que deseo escribir es que me entenece escribir este ensayo esperando el nacimiento de mi hija. La segunda de mi familia, a quien espero que cuando nazca, pueda encontrar un mundo menos misógino, más incluyente e igualitario.

## VII. Bibliografía.

1. Ceballos, M.A. (9 de febrero de 2023). Dos problemas del concurso de méritos. *Ámbito Jurídico*. Recuperado de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-impreso/dos-problemas-del-concurso-de-meritos>
2. Ceballos, M.A. (8 de noviembre de 2023). Por una justicia diversa en Colombia. *Dejusticia*. En: <https://www.dejusticia.org/column/por-una-justicia-diversa-en-colombia/>
3. CNN en español. (1 de octubre 2024). Resumen de toma de posesión de Claudia Sheinbaum como presidenta de México. YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=XoWTWKWL9-k>
4. Cook, R & Cusack, S: *Estereotipos de género. Perspectivas Legales transnacionales*. En: <https://clacaidigital.info/bitstream/handle/123456789/1939/estereotipos-de-genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Consejo de Estado Sección Tercera. Sentencia del 30 de noviembre de 2023. Radicado 11001031500020220641101. C.P. Ibarra, F.
6. Consejo Superior de la Judicatura. (26 de junio de 2024). Judicatura publica listas para proveer dos cargos de magistrados en el Consejo de Estado. Rama Judicial. En: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/consejo-superior-de-la-judicatura/-/judicatura-publica-listas-para-proveer-dos-cargos-magistrados-en-el-consejo-de-estado>.
7. Corte Constitucional de Colombia, Sala Primera de Revisión. (2024, 29 de abril) Sentencia T-141 de 2024. Magistrada Ponente: Ángel, N.
8. Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-339 de 2024. (2024, 13 de agosto). Magistrada Ponente: Meneses, P. Recuperado de: [Comunicado 36 - Agosto 13 de 2024.pdf](#)
9. Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta de Revisión. (2024, 3 de octubre). Sentencia T-414 de 2024. Magistrado Ponente. Fernández, V.
10. Corte Constitucional de Colombia, *DÍA 1 - 26 Sep Promesas y garantías: un constitucionalismo vivo*. (2024, 26 de septiembre)/ YouTube. <https://www.youtube.com/live/fUfe5CcUhYY?feature=shared>
11. Corte Constitucional de Colombia, *DÍA 2 - 27 Sep | Promesas y garantías: un constitucionalismo vivo*. (2024, 27 de septiembre) YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=fN3oRdmWPx0>
12. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Manuela y otros vs. El Salvador. Sentencia de 20 de octubre de 2021. (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). Serie C, N°441 En: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_441\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_441_esp.pdf)
13. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador. Sentencia de 24 de junio de 2020. Serie C, N°405. Recuperado de [https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_405\\_esp.pdf](https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_405_esp.pdf)
14. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. (18 de agosto de 2021). Sentencia SC3462. M.P. Tolosa, L. Recuperado de: [SC3462-2021.pdf](#)

15. El País. (7 de octubre de 2024). Irene Vallejo ingresa en la Academia Colombiana de la Lengua: “Conocí al país en la biblioteca de mis padres”. *El País*. <https://elpais.com/america-colombia/2024-10-07/irene-vallejo-ingresa-en-la-academia-colombiana-de-la-lengua-conoci-al-pais-en-la-biblioteca-de-mis-padres.html>.
16. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla (2022). *Observaciones y Comentarios al Convenio C-190 OIT*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=0274h6mpPw>
17. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. (2024) *Equidad de género con enfoque diferencial respecto de la mujer gestante y la protección de sus derechos*. YouTube: [https://www.youtube.com/watch?v=ugn\\_7g7Y9BE](https://www.youtube.com/watch?v=ugn_7g7Y9BE)
18. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. (2020). Módulo Ética Judicial. Recuperado de: <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/M%C3%B3dulo%20%C3%89tica%20Judicial%20%28versi%C3%B3n%20corregida%202020%29.pdf>
19. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. (2019). Herramientas para la aplicación del enfoque de género en la administración de justicia. Recuperado de: <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/m7-1.pdf>
20. Noticias ONU. (5 de diciembre de 2022). Cerca de un 23% de los empleados en todo el mundo sufren algún tipo de violencia en su trabajo. *Noticias ONU*. <https://news.un.org/es/story/2022/12/1517277> .
21. Organización de Estados Americanos. (OEA) Convención Americana de Derechos Humanos (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)
22. Organización de Naciones Unidas. (ONU) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (1979) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | OHCHR
23. Organización de Estados Americanos. (OEA) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994). En: COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
24. Organización Internacional del Trabajo, Conferencia General. (2019, 21 de junio) Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo.
25. Pelletier, P. (junio-diciembre 2014) La “discriminación estructural” en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista IIDH. Volumen 60, 205-2015*. En: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34025.pdf>
26. Trujillo, A. (abril-mayo de 2009) *Como escribir documentos científicos (Parte 1)* El Ensayo. Secretaría de Salud. En: <https://tabasco.gob.mx/sites/default/files/users/ssaludtabasco/estructura%20de%20ensayo.pdf>
27. Reverter-Bañón, S, Medina-Vicent (2017). Intersecciones entre liderazgo y feminismo. *Dossier Feministes*, (22), 5-12. En: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6084950.pdf>
28. Uribe, G. P. (28 de junio de 2024). ¿Por qué sonrío esa abogada? Discriminación de género en la educación jurídica. *Vniversitas*, 73. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj73.psea>
29. Vallejo, I. (13 de octubre de 2024) Palabras: anatomía de un misterio. *El País*. <https://elpais.com/america-colombia/2024-10-13/palabras-anatomia-de-un-misterio.html>.