



## Circular Conjunta 005-2025 de 2025 Ministerio de Trabajo

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

CIRCULAR CONJUNTA No. 100-005-2025 DE 2025

(Septiembre)

PARA: REPRESENTANTES LEGALES, SECRETARIOS (AS) GENERALES, JEFES(AS) DE TALENTO HUMANO O QUIENES HAGAN SUS VECES, EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL.  
DE: MINISTERIO DEL TRABAJO, MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD Y DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.  
ASUNTO: LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL Y EL BIENESTAR LABORAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR PÚBLICO, EN EL MARCO DEL 28 DE MAYO - DÍA INTERNACIONAL DE LA ACCIÓN POR LA SALUD DE LAS MUJERES, EN CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 43 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y EL ACUERDO NACIONAL ESTATAL 2023.

En atención a lo dispuesto en el artículo 43 de la Constitución Política, que consagra la igualdad de derechos para las mujeres y reconoce su derecho a una salud integral libre de violencias, y en cumplimiento del punto 2.4.14 del Acuerdo Nacional Estatal 2023, el cual establece el compromiso del Gobierno Nacional de generar lineamientos para la promoción de la salud integral de las mujeres en el ámbito laboral público - con especial énfasis en la salud mental y el enfoque de género en las normas de salud y seguridad en el trabajo-, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Igualdad y Equidad y el Departamento Administrativo de la Función Pública suscriben la presente circular conjunta<sup>1</sup>.

Este compromiso se enmarca en la conmemoración del 28 de mayo - Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres, fecha que invita a reflexionar sobre los desafíos estructurales que enfrentan las mujeres para el pleno goce de su derecho a la salud en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral.

En Colombia, el 51,8% de la fuerza laboral en el sector público nacional y territorial se encuentra representado por mujeres (SIGEP, 2025). Esta participación significativa se desarrolla en un contexto marcado por desigualdades estructurales. En este sentido, se advierte que las servidoras públicas enfrentan retos para lograr su salud integral (Física, psicológica, salud sexual y reproductiva). En el sector público, por ejemplo, se destacan enfermedades osteomusculares: dolor lumbar, túnel carpiano (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo- CTS 2021-2023) y fatiga crónica por jornadas extensas y doble carga laboral-doméstica (OIT 2023).

Las mujeres destinan, en promedio, hasta 7 horas diarias a tareas domésticas no remuneradas, en contraste con las 3 horas dedicadas por los hombres (DANE, 2023). Así mismo, las mujeres en Colombia destinan aproximadamente 73 horas semanales a actividades, incluyendo tanto el trabajo remunerado como las labores domésticas y de cuidado. Esta cifra implica que las mujeres dedican más tiempo a estas actividades que los hombres, quienes suelen destinar aproximadamente 64 horas semanales. (DANE Encuesta Nacional de Uso del Tiempo ENUT-2021).

En consecuencia, las entidades del sector público tienen una responsabilidad ética, legal y social en la promoción del bienestar integral de las mujeres trabajadoras, especialmente en lo relacionado con su salud mental. Esta responsabilidad no solo responde al cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad y salud en el trabajo, sino que también fortalece la legitimidad institucional y promueve entornos laborales

seguros, equitativos, libres de violencia y discriminación.

En este sentido, cumplir con esta responsabilidad no solo protege los derechos de las trabajadoras, sino que fortalece la legitimidad del Estado como garante de condiciones laborales dignas, que contribuye a la productividad institucional y consolida una cultura organizacional basada en el respeto, el bienestar y la equidad. En este marco, es fundamental seguir fortaleciendo las políticas públicas con enfoque de género que garanticen el acceso equitativo y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres que trabajan en el sector público.

Desde los años 80, el movimiento feminista en Colombia ha promovido el derecho a una salud integral para las mujeres, abarcando dimensiones físicas, emocionales, sexuales y reproductivas. En 1987 se proclamó el 28 de mayo como el "Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres", para visibilizar problemáticas y afectaciones a la salud integral de las mujeres, de acuerdo con la reglamentación Internacional vigente en la materia<sup>2</sup>.

Teniendo en cuenta lo anterior, y reconociendo que el 28 de mayo se conmemora el "*Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres*", el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Igualdad y Equidad y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con la presente Circular imparten los siguientes lineamientos como una recomendación para las entidades públicas del orden nacional y territorial, a través de las siguientes líneas de acción, con el fin de promover la salud integral de las mujeres en los entornos laborales del sector público.

Líneas de acción:

I. Línea de prevención, capacitación y sensibilización: estrategias que promuevan la eliminación de violencias basadas en género en el ámbito laboral, la reducción de factores de riesgo y aumento de los factores de protección.

Línea de fortalecimiento de las políticas internas de las entidades públicas con perspectiva de género e interseccional: en el marco de la regulación normativa de obligatorio cumplimiento (Sistemas de Gestión, planes, programas, entre otros), se propone fortalecer la perspectiva de género frente a la salud integral de las trabajadoras.

Línea de articulación interinstitucional: actividades conjuntas con otros actores claves frente a la salud integral de las mujeres trabajadoras como con las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Prestadoras de Servicios de Salud y/o Gestoras de salud y vida, entre otras.

II. Línea de prevención, capacitación y sensibilización

Diseñar e implementar campañas de comunicación a través de piezas gráficas, infografías, videos, podcast y otros formatos, en las cuales se visibilice la conmemoración del 28 de mayo "*Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres*", así como las problemáticas, las acciones preventivas y la atención para el logro de la salud integral. Dichas campañas deberán desarrollarse de manera anual, iniciando en el mes de mayo y finalizando en el mes de junio.

Estructurar actividades y jornadas de formación dirigidas a las servidoras públicas, en respuesta a sus necesidades, demandas y riesgos específicos. Esta oferta debe abordar de manera integral su salud física, sexual, emocional, mental y social, herramientas que promueven entornos laborales más equitativos y saludables.

Desarrollar acciones de sensibilización y promoción de la salud integral de las mujeres con el fin de abordar la salud sexual y reproductiva, contribuyendo a eliminar tabúes en torno a la sexualidad integral, e incluir procesos pedagógicos y de socialización sobre el autocuidado y conocimiento de los derechos sexuales y reproductivos.

Fomentar espacios interactivos para la promoción de la salud mental y la reducción del estrés, mediante actividades como mindfulness (es una práctica que implica prestar atención intencional y sin juicio al momento presente), clases de yoga, danza o pilates. Así mismo, propender para que en los Programas de Bienestar de las entidades se incluya el desarrollo de jornadas con ejercicios guiados para prevenir dolencias

musculosqueléticas y/o caminatas ecológicas que fomenten el bienestar integral en el entorno laboral.

III. Línea de fortalecimiento de las políticas internas de las entidades públicas con perspectiva de género e interseccional

En el marco del Programa de Bienestar de las entidades públicas y conforme a los ejes temáticos definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, se recomienda incluir anualmente acciones específicas orientadas a visibilizar, prevenir y atender los principales riesgos para la salud física, mental y emocional de las servidoras públicas derivadas de la carga laboral y de los factores extralaborales como vida social y familiar, entre otros factores que impactan su bienestar integral.

En los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST implementar acciones de prevención y promoción en temas de salud integral de las mujeres, reconociendo las diversidades y diferencias de las servidoras públicas, incorporando lo establecido en la Circular Conjunta 024 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Elaborar, impulsar e implementar protocolos y rutas efectivas para prevenir, atender y proteger frente a las situaciones derivadas de las violencias basadas en género, así como del acoso laboral y el acoso sexual laboral, en concordancia con lo establecido en la Directiva Presidencial 001 de 2023.

IV. Línea de articulación interinstitucional

Promocionar campañas de acceso a servicios de salud para las servidoras públicas, mediante la gestión de alianzas con las Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud - EPS y/o Gestoras de salud y vida, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, farmacias, fundaciones e instituciones de salud que permitan ofrecer dentro de la entidad, servicios de promoción de la salud integral de las servidoras, con énfasis en su salud mental y su salud sexual y reproductiva.

Entre otras acciones que promuevan la salud integral de las servidoras públicas, conforme a las dinámicas y necesidades propias de cada entidad.

Con base en lo anterior, las entidades destinatarias de la presente Circular deberán realizar una evaluación anual de las acciones ejecutadas. Esta deberá incluir la descripción de las actividades desarrolladas, los logros alcanzados, las limitaciones identificadas y el plan de mejora correspondiente. Así mismo, se deberá incorporar y actualizar la caracterización de la salud integral de sus servidoras.

Para la vigencia 2025, las líneas de acción recomendadas en esta Circular se ejecutarán durante el último cuatrimestre del año. En adelante, estas acciones se realizarán anualmente entre los meses de mayo y julio.

Finalmente, a través de esta Circular se invita a las entidades públicas a promover la prevención, identificación y atención de las problemáticas y riesgos en salud integral que afectan en especial a las servidoras públicas; siendo compromiso del Estado velar por su atención y derecho a la salud integral.

Cordialmente,

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

MINISTRO DEL TRABAJO

GUILLERMO ALFONSO JARÁMILLO MARTÍNEZ

MINISTRO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

JUAN CARLOS FLORIÁN SILVA

MINISTRO DE IGUALDAD Y EQUIDAD

MARIELA BARRAGÁN BELTRÁN

DIRECTORA DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Proyectó: Enith Maritza Paz Rodríguez y Magda Yanneth Alberto Cubillo - Equipo Género - Dirección Empleo Público-DAF

Kellyn Duarte Pérez, Herlinda Villarreal Juliana Fonseca - Yiny Paola Valencia Atuesta- Andrea Chacón - Ministerio de Igualdad y Equidad.

Camila Andrea Trujillo Sánchez - Dirección Jurídica - Ministerio de Salud y Protección Social.

Aprobó: Francisco Alfonso Camargo Salas - Director de Empleo Público - DAFP

Olga Lucia Fuentes - Viceministra de las mujeres (E) - Ministerio de Igualdad y Equidad.

Rodolfo Enrique Salas Figueroa - Director Jurídico (E) - Ministerio de Salud y Protección Social.

Cristhian Ricardo Abello Zapata - Subdirector de Asuntos Normativos - Ministerio de Salud y Protección Social.

Julián Rincón Mariño - Director de Riesgos Laborales - Ministerio del Trabajo.

Luisa Margarita Gil Olaya - Coordinadora - Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral Ministerio del Trabajo.

Camila Bohórquez - Jefe Oficina Asesora Jurídica - Ministerio del Trabajo.

Vo.Bo.: Juan Manuel Reyes Álvarez - Director Jurídico - DAFP.

Gabriel Alvizny Velásquez Garnica - Asesor Despacho - Ministerio del Trabajo.

Juan Esteban Lizarazo. Profesional Especializado - Ministerio de Igualdad y Equidad.

Efraín A. Becerra Gómez. Jefe Oficina Jurídica - Ministerio de Igualdad y Equidad.

#### NOTAS DE PIE DE PÁGINA

##### 1. NORMATIVA NACIONAL:

- Constitución Política -Artículo 43, establece la igualdad de derechos para las mujeres, reconociendo su derecho a la salud integral y libre de violencia.

- Ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones", que promueve la inclusión social y la garantía de derechos para las personas en situación de discapacidad, especialmente las mujeres.

- LEY 1257 DE 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las

mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones" Ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral.

- Ley 1616 de 2013 "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones" (Política Nacional de Salud Mental 2024-2033).

- Resolución No. 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, que adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.

- Ley 1257 de 2008, medidas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia.

- Decreto 1072 de 2015, compila normativa de SG-SST.

- Resolución No. 4886 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección social. Política de Atención en Salud Mental.

- Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Reproductivos.

- Sentencia C-055 de 2022 de la Corte Constitucional, que despenaliza el Aborto en Colombia.

- Directiva Presidencial 001 de 2023 "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública".

- Circular 026 del 2023 "Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral".

- Circular 024 del 2025 "Guía para la inclusión del enfoque de género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el sector público".

- Ley 2365 de 2023 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones".

## 2. NORMATIVA INTERNACIONAL:

- Convenio 155 de la OIT: Salud y seguridad en el trabajo.

- OMS y OPS: Recomendaciones sobre equidad de género en salud, salud mental, salud sexual y reproductiva.

- Agenda 2030: Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 y 5.

- Convenio 155 y Recomendación 164 de la OIT: Salud y Seguridad en el Trabajo: Establece que los empleadores deben garantizar entornos laborales seguros y saludables, incluyendo la protección de la salud mental.

- Convenio 190 (C-190) y Recomendación 206 (206) de la OIT-Violencia y acoso en el mundo del trabajo.

---

*Fecha y hora de creación: 2026-05-03 05:11:06*