

Informe Final Prácticas Administrativas Ministerio del Trabajo
“Las políticas públicas que acontecen de la equidad laboral en Colombia”

Estudiante

Zusanli Sofia Toro Díaz

Tutora Asignada del Ministerio del Trabajo

Magda Yaneth Alberto Cubillos

Tutor Asignado por la Escuela Superior de Administración Pública

Javier Alfonso Alba Grimaldos

Administración Pública

Facultad de Pregrado Sede Central

Escuela Superior de Administración Pública “ESAP”

Año 2024-2

Introducción

Durante mis prácticas en el equipo de género del Ministerio del Trabajo, he tenido la oportunidad de involucrarme en diversas actividades orientadas a promover la equidad de género y mejorar las condiciones laborales en nuestro país. A lo largo de este período, he colaborado en la revisión y actualización de normativas, así como en la recopilación y análisis de datos esenciales para la construcción de políticas inclusivas que beneficien a diferentes sectores de la población.

Entre las actividades destacadas, se incluye el desarrollo de una base de datos sobre solicitudes de inclusión de género, la asistencia a reuniones sobre legislación vigente, y la participación en la elaboración de diagnósticos que facilitarán la implementación de un Plan de Trabajo acorde a la Ley 2365 de 2024. Además, he contribuido a la capacitación del personal en la atención a casos de discriminación y he trabajado en la organización de campañas de sensibilización que fomenten la inclusión y diversidad en el ámbito laboral.

Este documento presenta el diagnóstico inicial para la transversalización de la Ley 2365 de 2024 a nivel nacional. Para ello, se llevó a cabo una encuesta participativa con diversas organizaciones: mujeres, derechos humanos, personas con orientación sexual e identidad de género diversa, personas con discapacidad, grupos étnicos, sindicatos, trabajadores formales e informales, representantes de empleadores, Instituciones de Educación Superior, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. La encuesta recolectó un total de 994 respuestas.

Este diagnóstico permite el inicio de una política pública que analizará a la luz de la prevalencia de las diferentes manifestaciones de violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Teniendo en cuenta una identificación de problemas a través de una encuesta participativa, un análisis de actores y normativo, con respecto a las situaciones que atentan contra los derechos de las mujeres. Así, se realiza un análisis metodológico teniendo en cuenta la matriz de Vester, el árbol de problemas y la formulación un árbol de objetivos.

Las causas que se identificaron refieren a la baja rigurosidad en la formulación e implementación de políticas públicas y proyectos en materia de acoso sexual en el ámbito laboral, la naturalización de prácticas que propician espacios de reproducción de la estructura patriarcal y la debilidad en el aparato estatal y en el sistema de derechos humanos que no permite el goce de una vida sin violencia para la mujer.

Paralelamente, en el documento se presentarán datos cuantitativos basados en la encuesta que se realizó a nivel nacional, demostrando como problema central la **prevalencia de las diferentes manifestaciones de violencia contra la mujer en el ámbito laboral**, de la mano de un análisis de actores involucrados y organizaciones.

Identificación y estructuración del problema

a. Identificación del problema (Análisis de datos de entes gubernamentales a nivel nacional)

Según datos de la Defensoría del Pueblo en Colombia se han presentado 745 feminicidios durante el año 2024. Por lo que se evidencia un riesgo alto para las mujeres respecto a los distintos tipos de violencia. La procuradora General de la Nación alertó sobre las altas cifras de acoso sexual y laboral que afectan a las mujeres del país, evidenciando que entre 2021 y el 30 de septiembre de 2024 se han proferido 113 pliegos por acoso laboral.

Las cifras del Observatorio de Nacional de Salud (ONS) registran que en Colombia se han presentado 3.956 casos de acoso sexual, 9.798 actos sexuales abusivos, 10.089 de acceso carnal y 4.909 de diversas manifestaciones de violencia contra la mujer. El Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE demuestra que las mujeres representan el 83,3% de los casos de violencia sexual, siendo primordialmente de mujeres adolescentes entre los 12 a 17 años. Esto nos demuestra la necesidad del país por implementar acciones de prevención y atención de las violencias contra las mujeres.

b. Estructuración del problema

A partir de los datos presentados y de la revisión de prensa, se eligió la metodología de Matriz de Vester, árbol de problemas y árbol de objetivos para la estructuración del problema. Así se identificaron 42 problemas por medio de una lluvia de ideas:

1. Mercado laboral desigual para las mujeres.
2. Las mujeres están relegadas en la participación laboral, principalmente en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.
3. Altos índices de brecha salarial entre hombres y mujeres.
4. Vulneración del derecho al trabajo hacia las mujeres
5. Altas cifras de acoso laboral hacia las mujeres
6. Empleos de baja calidad y socialmente menos valorados para las mujeres
7. Dificil acceso al empleo en la población de mujeres.
8. Alta prevalencia del acoso sexual laboral
9. Inestabilidad laboral y económica presentada en la población femenina y LGBTIQ+ de Colombia.

10. Desigualdad de género y poca representación femenina en niveles directivos.
11. Inestabilidad laboral más alta para las mujeres.
12. Reducción de la jornada laboral y sueldo de las mujeres para poder cuidar de sus hijos.
13. Políticas abstractas y de difícil comprensión
14. Baja cantidad de programas para promover la igualdad de género y la representación femenina en niveles directivos.
15. Bajo nivel estratégico de proyectos y políticas de educación sexual.
16. Bajo desarrollo de políticas públicas y/o planes nacionales para abordar la violencia contra las mujeres.
17. Baja cantidad de campañas de prevención sobre el acoso sexual en el ámbito laboral.
18. Dificil acceso a la capacitación sobre VBG.
19. Brecha entre la dimensión y gravedad de las situaciones de violencia de género y las respuestas estatales.
20. Altas tasas de feminicidios en Colombia y Latinoamérica.
21. Altas tasas de violencia intrafamiliar.
22. Altos índices de violencia contra niñas y adolescentes
23. Altas cifras de delitos sexuales en el país
24. Incremento de la violencia física de pareja contra las mujeres.
25. Incremento del acoso verbal y otras formas de abuso contra las mujeres.
26. Insensibilización ante la violencia de género.
27. Fomento de las desigualdades sociales y económicas hacia la población con identidades de género diversas.
28. Exclusión social de actores diferenciales para el cambio como los niños, niñas, adolescentes, mujeres, juventudes, identidades diversas, pueblos y comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, y la población en situación de discapacidad.
29. Dificultades para el ejercicio del derecho a una vida libre de violencias

30. Debilidad del sistema de derechos humanos a nivel mundial y nacional
31. Desconocimiento de los derechos de las mujeres por parte de los empleadores
32. Prevalencia de la impunidad de quienes ejercen VBG.
33. Vulneración de derechos fundamentales.
34. Poca garantía en la defensa de los derechos de las mujeres.
35. Bajas garantías de protección y seguridad de las mujeres en el ámbito laboral.
36. Prominencia de la cultura patriarcal y machista en el país.
37. Naturalización de prácticas violentas contra las mujeres
38. Estigmatización del trabajo de las mujeres campesinas, afro e indígenas.
39. Normalización de conductas perversas contra las mujeres
40. Relaciones asimétricas de poder que desvinculan a las mujeres
41. Desigualdad histórica de la mujer en la sociedad
42. Perpetuación de los estereotipos de género en la sociedad colombiana

Posteriormente, se clasificaron y ordenaron en categorías; dando lugar a un total de 6 metaproblemas:

Cuadro 1. Clasificación de problemas

CATEGORÍA	METAPROBLEMA
Laboral	Desventajas en el ámbito laboral con respecto a liderazgo, salario, subordinación y estabilidad para las mujeres.
Proyectos y políticas públicas	Baja rigurosidad en la formulación e implementación de políticas públicas y proyectos en materia de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
Violencia	Prevalencia de las diferentes manifestaciones de violencia contra la mujer.

Discriminación de género	Altos niveles de discriminación y desigualdad hacia las mujeres.
Vulneración de derechos	Debilidad en el aparato estatal y en el sistema de derechos humanos que no permite el goce de una vida sin violencia para la mujer.
Prácticas sociales	Naturalización de prácticas que propician espacios de reproducción de la estructura patriarcal.

Fuente: Elaboración propia

Así, se logró construir una Matriz de Vester, donde se evidencian las causas y efectos de un problema central, ordenando y calificando la incidencia de un problema sobre otro, teniendo en cuenta que: No es causa (0), causa indirecta (1), cada medianamente directa (2), y causa muy directa (3). Además de que los cuadrantes se organizan con base al total de máximos y mínimos de los problemas activos y pasivos.

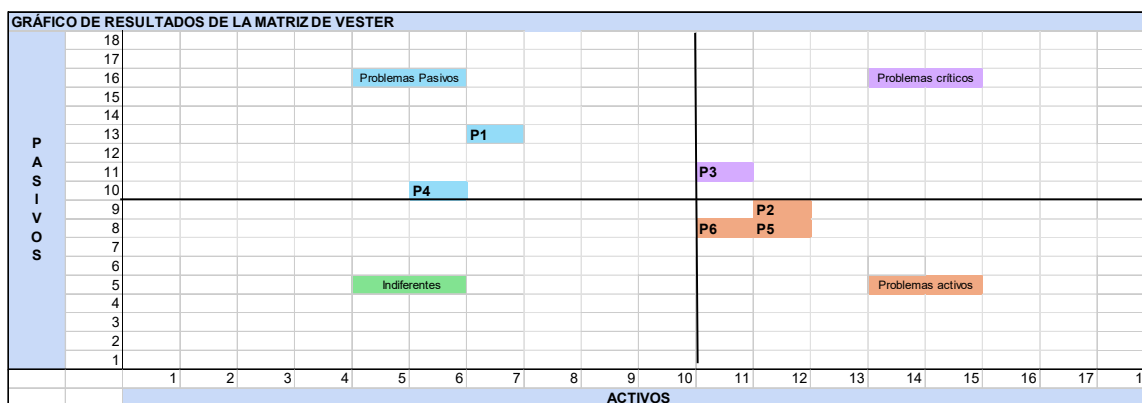
Cuadro 2. Matriz de Vester

No	Descripción del problema	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total Activos
P1	Desventajas en el ámbito laboral con respecto a liderazgo, salario, subordinación y estabilidad para las mujeres	0	2	1	2	1	1	7
P2	Baja rigurosidad en la formulación e implementación de políticas públicas y proyectos en materia de acoso sexual en el ámbito laboral	3	0	3	2	2	2	12
P3	Prevalencia de las diferentes manifestaciones de violencia contra la mujer	2	1	0	3	3	2	11
P4	Altos niveles de discriminación y desigualdad hacia las mujeres	2	1	1	0	0	2	6
P5	Debilidad en el aparato estatal y en el sistema de derechos humanos que no permite el goce de una vida sin violencia para la mujer	3	3	3	2	0	1	12
P6	Naturalización de prácticas que propician espacios de reproducción de la estructura patriarcal	3	2	3	1	2	0	11
Total Pasivos		13	9	11	10	8	8	

Fuente: Elaboración propia

Los datos totales obtenidos en las columnas y filas de la matriz permiten visualizar las coordenadas para ser ubicados en el plano cartesiano, identificando problemas activos, pasivos, indiferentes y críticos:

Gráfico 1. Resultados Matriz de Vester



Fuente: Elaboración propia

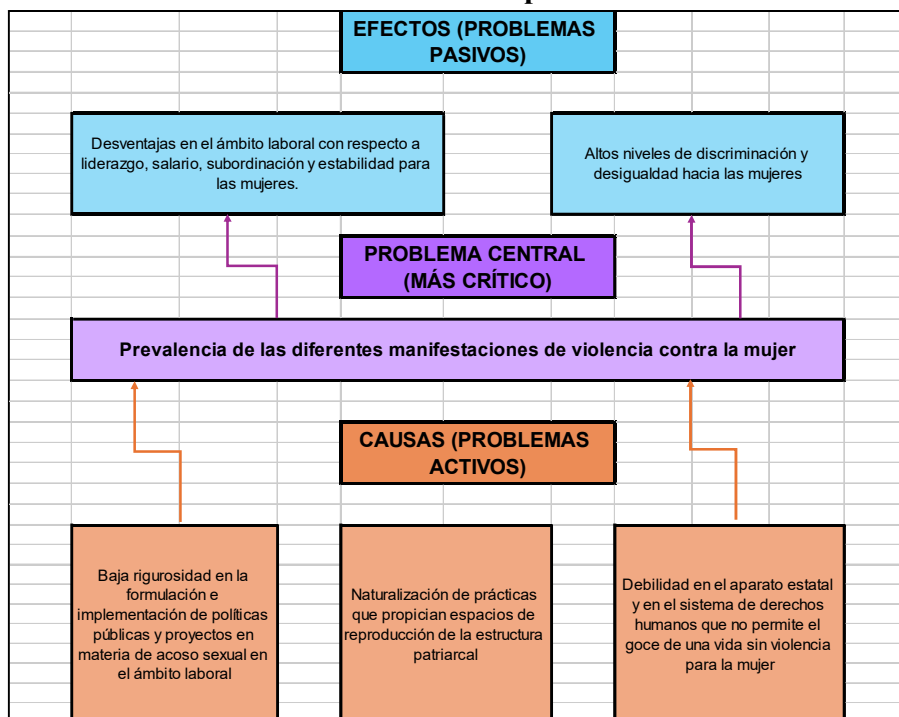
El cuadrante de problemas críticos se encuentra lo que conoceremos de aquí en adelante como problema central, es decir, el P3 Prevalencia de las diferentes manifestaciones de violencia contra la mujer. Los problemas críticos presentan altos totales de activo y pasivo, estos problemas son de gran causalidad y son causados por los demás.

En el cuadrante dos se encuentran los problemas pasivos o consecuencias, es decir, problemas sin influencia causal. Dentro de estos se encuentran el P1 Desventajas en el ámbito laboral con respecto a liderazgo, salario, subordinación y estabilidad para las mujeres y el P4 Altos niveles de discriminación y desigualdad hacia las mujeres. Con respecto a el cuadrante tres encontramos los problemas indiferentes, que llama la atención que para el presente estudio no se halló ninguno.

Y por último, en el cuadrante cuatro encontramos los problemas activos, que representan un alto grado de causalidad frente al problema, siendo el P2 Baja rigurosidad en la formulación e implementación de políticas públicas y proyectos en materia de acoso sexual en el ámbito laboral, P5 Debilidad en el aparato estatal y en el sistema de derechos humanos que no permite el goce de una vida sin violencia para la mujer y el P6 Naturalización de prácticas que propician espacios de reproducción de la estructura patriarcal.

Para finalizar con la estructuración y definición del problema, se realizó el árbol de problemas y objetivos con base en los cuadrantes anteriormente mencionados, reiterando el abordaje del problema central.

Gráfico 2. Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia

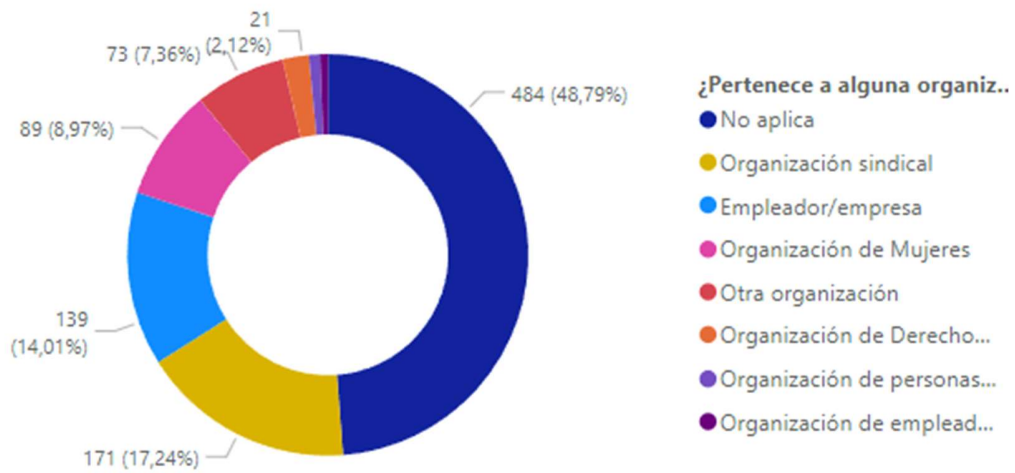
Análisis de actores involucrados

Frente a los actores involucrados se encontró que las personas que se ven afectadas por la problemática ya detallada con anterioridad son esencialmente las mujeres. En ese sentido, se clasifica a las mujeres como el foco central de la problemática, por lo que es necesario que se haga una atención y efectivización de sus derechos en el marco normativo colombiano.

En la identificación de sexo de las 994 personas encuestadas se encontró que las mujeres representan el 74%, los hombres el 26% y un 1% las personas intersexuales. Con relación a la orientación sexual se encontró que 89% se identifican como hetero, 8% son bisexuales, 2% son gay y el 1% son lesbianas.

También se preguntó si hacían parte a algún tipo de organización y se encontró que la mayoría no pertenecen a ninguna organización con un 48,79%, enseguida se encuentran quienes pertenecen a organizaciones sindicales con un 17,24%, empleadores representan un 14% y organizaciones de mujeres con un 8,97%. Esto es interesante, porque muestra la apropiación de diferentes organizaciones a la Ley 2365 de 2024.

Gráfico. Tipo de actores



Fuente: elaboración propia

Marco Normativo

La investigación sobre la violencia de género proporciona evidencia para informar el diseño de políticas públicas y marcos legales que protejan a las mujeres y promuevan la igualdad de género, lo cual incluye leyes más fuertes, medidas de protección y programas de apoyo que repercuten en el empoderamiento de las mujeres al brindarles información y herramientas para reconocer y resistir situaciones, promoviendo su participación en la toma de decisiones y en la defensa de sus derechos.

A continuación, se dará a conocer la normatividad que se considera pertinente para la elaboración del presente documento, comenzando por el marco normativo internacional. Allí se encontró Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1951), la Declaración de Viena, Conferencia Internacional de Derechos Humanos (1993), Convención sobre los derechos políticos de las mujeres (1953), la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres (1967) y algunas conferencias mundiales sobre la mujer.

En las cuales se abordaron temas como lo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, el refuerzo de importantes principios, entre ellos la universalidad y la igualdad de derechos humanos de hombres y mujeres y la obligación de los Estados de acatarlos, de igual forma, proclamaron la necesidad de combatir la impunidad, inclusive mediante la creación de una corte penal internacional permanente, negando permanentemente la discriminación contra la mujer.

Para el contexto nacional, es importante mencionar que el primer acontecimiento de gran relevancia para las mujeres en el contexto histórico colombiano se da en el momento en el que obtienen el derecho al voto en 1954, en este momento se propicia la inclusión de las mujeres en cargos de decisión política.

En la Constitución de 1991 en sus artículos 13 y 43 se establece la igualdad de género, la obligación de garantizar la apropiada y eficaz participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública, teniendo en cuenta el artículo 40, en el cual se menciona que todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Así como en la aplicación de la equidad de género como principio rector de los partidos.

Por otro lado, la secretaria senado, el 3 de noviembre de 1993 crea la ley 82 por la cual el Gobierno nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer y al hombre cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia, de acceso a la ciencia y tecnología, a líneas especiales de crédito y trabajos dignos y estables.

La Ley Estatutaria N°581 de 2000, o Ley de Cuotas, logró el primer gran paso en el ascenso de la mujer en la política nacional, con la cual se reglamentó la participación de las mujeres en los niveles de decisión de los diferentes sectores y órganos del poder público. Esta Ley señaló que el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles en la estructura de la administración pública en Colombia, deben ser ocupados por las mujeres.

Además, el Congreso de la República de Colombia el 14 de enero 2002, crea la Ley 731 de 2002, la cual tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

Siguiendo la misma línea conductora, también es relevante mencionar la ley 823 creada el 10 julio de 2003 por el Congreso de la República de Colombia por medio de la cual se dictan normas sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres y establece el marco institucional, se orientan las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

El Congreso de la República de Colombia el 23 de enero de 2006 crea la Ley 1009 la cual tiene por objeto identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los

planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en Colombia.

Por medio de la ley 1146 del 10 de julio de 2007 el congreso de la república expide normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. Además, es importante resaltar que en temas de normatividad se generan bastantes normas que velan por el bienestar de la mujer, otro de ejemplo de esto es el decreto 164 de 2010 por medio del cual el congreso de la república crea una Comisión Intersectorial denominada "Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres" que tiene por propósito unir esfuerzos para la articulación, coordinación y cooperación entre las entidades, a fin de lograr la atención integral, diferenciada, accesible y de calidad a las mujeres víctimas de la violencia, para lo cual determinará las pautas de su funcionamiento.

Así mismo, el Congreso de la República de Colombia por medio de la ley 1496 de 2011 garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Igualmente, por medio de la ley 1448 de 2011 el Congreso de la República dicta medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno, y se dictan otras disposiciones.

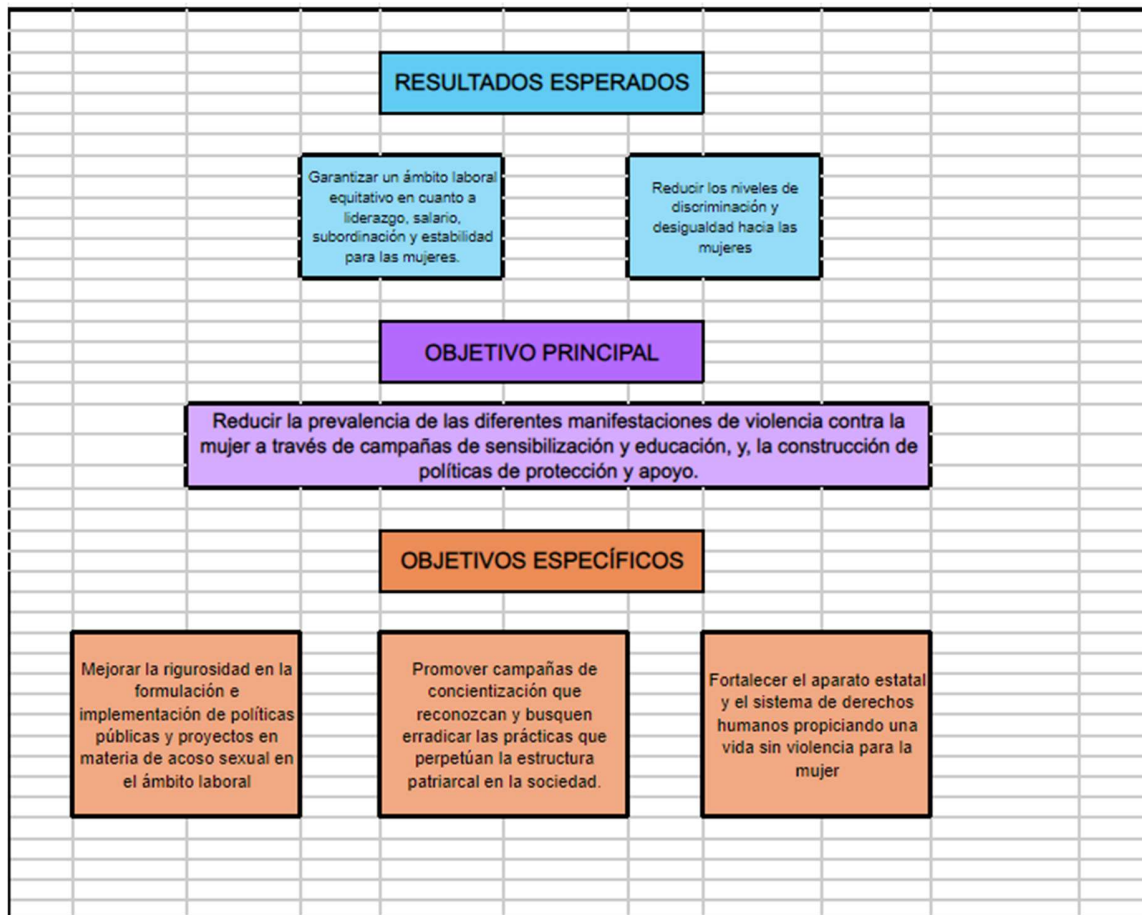
Árbol de objetivos y Acciones de priorización

Para realizar el árbol de objetivos fue importante tener en cuenta el árbol de problemas mencionado con anterioridad y cambiarlo en positivo. Así, el objetivo general es *Reducir la prevalencia de las diferentes manifestaciones de violencia contra la mujer a través de campañas de sensibilización y educación, y la construcción de políticas de protección y apoyo*. Teniendo como objetivos específicos que se abordan desde las causas del problema:

1. Mejorar la rigurosidad en la formulación e implementación de políticas públicas y proyectos en materia de acoso sexual en el ámbito laboral.
2. Promover campañas de concientización que reconozcan y busquen erradicar las prácticas que perpetúan la estructura patriarcal en la sociedad.
3. Fortalecer el aparato estatal y el sistema de derechos humanos propiciando una vida sin violencia para la mujer.

Y buscando como resultados garantizar un ámbito laboral equitativo en cuanto a liderazgo, salario, subordinación y estabilidad para las mujeres y también reducir los niveles de discriminación y desigualdad hacia las mujeres.

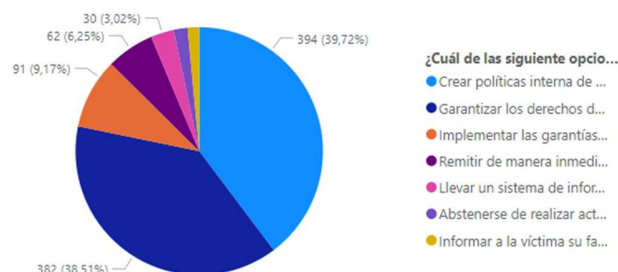
Gráfico. Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia

Con respecto a las acciones de priorización se encontró que los esfuerzos de los empleadores deben focalizarse en “Crear políticas internas de prevención como protocolos y rutas de atención”, seguido de “Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición” e “Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño”.

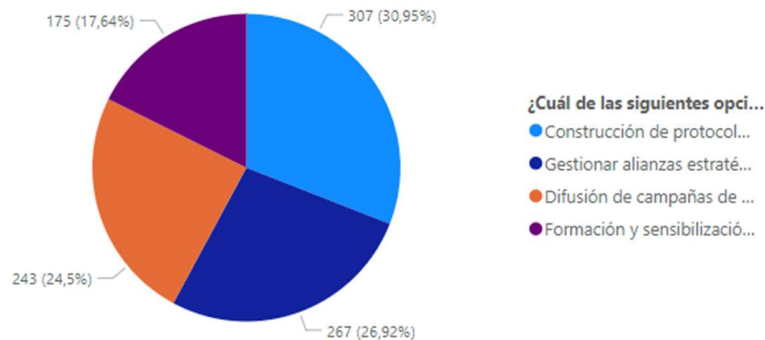
Gráfico. Focalización de esfuerzos empleadores



Fuente: elaboración propia

Mientras que los sindicatos deben focalizar y priorizar esfuerzos por medio de la “Construcción de protocolos de prevención, atención y protección”, seguido de “Gestionar alianzas estratégicas con actores externos a la organización para prevenir, atender y proteger situaciones de acoso sexual” y de la pertinente “Difusión de campañas de prevención y rutas de atención”.

Gráfico. Focalización de esfuerzos sindicatos



Fuente: elaboración propia

Marco teórico

La igualdad de género en el ámbito laboral es un derecho fundamental que busca garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan acceso equitativo a oportunidades de empleo, desarrollo profesional y condiciones laborales dignas. Este marco se enmarca en diversos instrumentos internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como ejes centrales del desarrollo sostenible.

Las actividades realizadas durante mis prácticas han tenido como objetivo fortalecer las políticas de inclusión y no discriminación en el trabajo. Esto incluye la elaboración de bases de datos y matrices de diagnóstico que permiten identificar desigualdades y diseñar estrategias adecuadas para abordarlas. El análisis de información relacionada con prácticas laborales, así como la revisión de normativas existentes, son esenciales para establecer un marco legal que proteja los derechos de todos los trabajadores, promoviendo así un entorno laboral más equitativo.

Además, la capacitación en temas de género y diversidad es fundamental para sensibilizar a los actores involucrados en el ámbito laboral, asegurando que todos comprendan la importancia de adoptar prácticas inclusivas. Las iniciativas de sensibilización y las

campañas de concienciación juegan un rol crucial en la transformación de las culturas organizacionales hacia la equidad.

Max Weber es un referente en el estudio de la burocracia, enfatizando su papel en la organización y funcionamiento de las instituciones. Según Weber (1947), "la burocracia, como forma de organización, busca la racionalidad, la previsibilidad y la eficiencia en la administración pública". Esta estructura puede ser utilizada para implementar políticas de género de manera efectiva, ya que permite el análisis sistemático de la administración laboral y la puesta en práctica de normativas que fomenten la inclusión.

En el ámbito de los estudios de género, **Judith Butler** ha sido fundamental en la deconstrucción de las categorías de género. Butler (1990) sostiene que "el género no es algo que se tiene, sino algo que se hace", lo que subraya la importancia de las prácticas laborales inclusivas y la necesidad de transformar las estructuras de poder para lograr una verdadera igualdad. Esto implica el reconocimiento de las performances de género en el trabajo y la creación de entornos que desafíen los estereotipos y promuevan la diversidad.

Por su parte, **Rosa Luxemburgo** destacó la importancia del trabajo y su vínculo con la lucha por los derechos sociales y laborales. En su obra, Luxemburgo (1913) afirma que "la emancipación de la clase trabajadora debe ser obra de los trabajadores mismos", lo que resalta la necesidad de que las políticas laborales sean desarrolladas con la participación de los trabajadores, tomando en cuenta sus diversas identidades y experiencias.

En conjunto, estos enfoques teóricos sostienen que las actividades realizadas en el equipo de género del Ministerio del Trabajo no solo buscan cumplir con normativas, sino que también se orientan hacia la transformación de las prácticas laborales y la creación de un entorno inclusivo que respete y promueva la diversidad de géneros.

Actividades desarrolladas:

A continuación, se detallan las acciones realizadas para cada una de las actividades propuestas en el plan de trabajo, así como un resumen de los avances obtenidos hasta la fecha:

1. Apoyo en la sistematización de información y datos de inspección laboral

a. Actividades Realizadas:

- i. Revisión de la hoja de reglamentación.
- ii. Construcción de una base de datos de solicitudes de información.

b. Avance Total:

- i. Octubre: 30%
- ii. Noviembre: 20%

iii. Diciembre: 30%

iv. Enero: 20%

c. Porcentaje de Avance Total: 100%

2. Lectura de la Ley 2365 de 2024

a. Actividades Realizadas:

i. Asistencia a reuniones sobre la ley.

b. Avance Total:

i. Octubre: 10%

ii. Noviembre: 0%

iii. Diciembre: 20%

iv. Enero: 60%

c. Porcentaje de Avance Total: 100%

3. Apoyo en la construcción de matrices de diagnóstico

a. Actividades Realizadas:

i. Construcción de matriz sobre la Ley 2365.

b. Avance Total:

i. Octubre: 15%

ii. Noviembre: 10%

iii. Diciembre: 30%

iv. Enero: 45%

c. Porcentaje de Avance Total: 100%

4. Asistencia a la capacitación y reuniones

a. Actividades Realizadas:

i. Asistencia a reuniones con el equipo de género.

b. Avance Total:

i. Octubre: 10%

ii. Noviembre: 20%

iii. Diciembre: 30%

iv. Enero: 40%

c. Porcentaje de Avance Total: 100%

5. Revisión de documentos de equipos

a. Actividades Realizadas:

i. Revisión de documentos institucionales.

b. Avance Total:

i. Octubre: 0%

ii. Noviembre: 0%

iii. Diciembre: 20%

iv. Enero: 30%

c. Porcentaje de Avance Total: 50%

Conclusiones

1. **Contribución al Fortalecimiento de Políticas:** La sistematización de información y datos de inspección laboral es fundamental para la elaboración y mejora de políticas públicas orientadas a la igualdad de género en el trabajo. A través de actividades como la revisión de normativas y la construcción de bases de datos, se han generado insumos valiosos que facilitan la toma de decisiones informadas.
2. **Mejora en la Capacidad de Respuesta:** El trabajo realizado ha permitido una mejor comprensión de las necesidades de información dentro del ámbito de la inspección laboral. Esto se refleja en la efectividad de las herramientas de seguimiento y en la capacidad del Ministerio para responder a situaciones que afectan la equidad de género en el lugar de trabajo.
3. **Sensibilización y Capacitación:** Las actividades de asistencia a reuniones y capacitaciones no solo contribuyeron al desarrollo personal y profesional, sino que también promovieron una cultura de sensibilización sobre la importancia de la inclusión de género en la gestión laboral. Este enfoque es esencial para la transformación estructural dentro de las instituciones laborales.
4. **Avances Significativos:** A pesar de los desafíos, se lograron avances significativos en las diferentes actividades realizadas, con un cumplimiento general del 80% en el apoyo a la sistematización de información. Esto demuestra un compromiso constante hacia la promoción de la igualdad de género y la calidad en el trabajo.
5. **Recomendaciones para el Futuro:** Es fundamental continuar con la sistematización y análisis de datos, además de fomentar espacios de capacitación y sensibilización que involucren a todos los actores relacionados. También se deben considerar mejoras en la comunicación interna y el trabajo colaborativo para fortalecer aún más la implementación de políticas inclusivas.

En resumen, las prácticas en el equipo de género del MINTRABAJO han sido una experiencia enriquecedora, que no solo ha contribuido a mi desarrollo profesional, sino que también ha aportado al avance de la equidad de género en el ámbito laboral en nuestro país.