



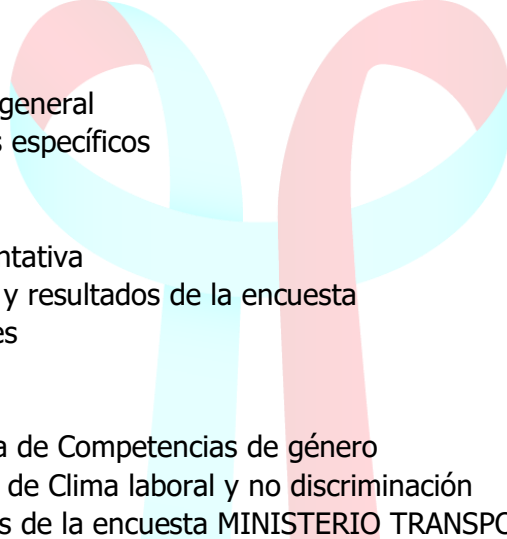
EQUIPARES PÚBLICO: SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

MINISTERIO DE TRANSPORTE

equipares
PÚBLICO

TABLA DE CONTENIDO

- 
1. Introducción
 2. Objetivos
 - 2.1 Objetivo general
 - 2.2 Objetivos específicos
 3. Metodología
 4. Herramientas
 5. Muestra representativa
 6. Informe general y resultados de la encuesta
 7. Recomendaciones
 8. Conclusiones
 9. Anexos
 - 9.1 Encuesta de Competencias de género
 - 9.2 Encuesta de Clima laboral y no discriminación
 - 9.3 Preguntas de la encuesta MINISTERIO TRANSPORTE

equipares
PÚBLICO

INTRODUCCIÓN

Este documento realiza una descripción desde tres niveles de análisis respecto a la evolución y transformaciones de la igualdad y equidad de género en el Ministerio de Transporte, partiendo de una contextualización cultural e histórica del contexto colombiano en relación a dicha temática. El segundo momento presenta un retrato institucional de las políticas y avances desarrollados en los últimos años por el Ministerio de transporte en búsqueda de la eliminación de las brechas de género dentro de las practicas organizacionales de los colaboradores y las colaboradoras. Finalmente, el tercer momento presenta los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos a partir del diagnóstico organizacional ejecutado en dicho Ministerio, los cuales exponen la percepción humana, los avances tanto técnicos como operativos y aspectos sujetos de mejora en busca de la ruptura de inequidades de género.

La igualdad de género implica que hombres y mujeres ejerzan los mismos derechos y tengan las mismas oportunidades en salud, educación, trabajo y en general, en todas las dimensiones de la vida. Las desigualdades de género generalmente se manifiestan en contra de las mujeres e indican el incumplimiento a sus derechos humanos, lo cual, a su vez, impide un desarrollo social equitativo. Es por estas razones que el tema de la igualdad de género ha venido cobrando importancia desde hace varias décadas, y hoy día hace parte de las agendas de derechos, población, educación, salud, empleo, participación política y desarrollo. En el año 2000 se incluyó el tema de manera específica en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM): el ODM 3 plantea promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de los países comprometidos con los ODM, "la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provoca el estancamiento del progreso social" (Naciones Unidas, "Igualdad de género: por qué es importante", consultado el 19/02/2021).

A nivel Colombiano algunos estudios socioculturales ejecutados por Iregui, Melo, Ramírez et al (2021) con apoyo del Banco de la Republica y del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), han establecido 4 fases importantes que marcan la evolución del país en materia de equidad e igualdad de género, las cuales son: El primer período, de 1905 a 1935, que se han denominado el rezago de la mujer, se caracteriza por altas tasas de fecundidad y de mortalidad infantil y materna, bajas tasas de educación primaria y secundaria, y nulo acceso a la educación superior, muy baja participación laboral y una considerable discriminación contra las mujeres casadas en el mercado laboral, junto con una nula participación política, lo cual significa que las mujeres no tenían derecho al voto ni a participar para un cargo de elección pública. El segundo período, llamado los cimientos para el empoderamiento de la mujer, tuvo lugar entre 1936 y 1965. Durante estos años las mujeres comenzaron a matricularse en las universidades, pero con tasas bajas; las altas tasas de fecundidad y de matrimonios a temprana edad se mantuvieron, sin embargo, es importante mencionar que transcurrida buena parte de esta etapa las mujeres obtuvieron el derecho al voto y a ser elegidas. El tercer período, llamado el comienzo del empoderamiento de la mujer tuvo lugar entre 1966 y 1985. Esta etapa se caracterizó por una transición demográfica, con un notable descenso en las tasas de fecundidad,

principalmente como resultado de la reducción de la mortalidad infantil, el acceso a métodos anticonceptivos y mayor educación para las mujeres. Asimismo, esta fase registró un aumento en la participación de mujeres solteras y casadas en el mercado laboral. La última etapa, que se denominó avanzando, tiene lugar desde 1985 hasta la actualidad. Durante estos años se observa un constante aumento en el ingreso de mujeres a la educación universitaria, superando las cifras de los hombres. Las tasas de fecundidad y mortalidad continuaron reduciéndose y la participación laboral de la mujer siguió creciendo, aunque se estancó a comienzos del siglo XXI, a pesar de los avances presentados en esta etapa, persisten aun diferencias salariales.

Tales periodos históricos no son ajenos al Ministerio de Transporte de Colombia puesto que el nacimiento de dicho ministerio es sincrónico con cada una de las etapas culturales e históricas descritas anteriormente. Es así que el Ministerio de Transporte nació en 1905 cuando el presidente de la República era el general Rafael Reyes. En esa época se llamaba Ministerio de Obras Públicas y el primer ministro se llamó Modesto Garcés. Dicho nacimiento coincide con el periodo denominado “el rezago de la mujer”, el cual, como ya se mencionó se caracterizaba por la discriminación y baja participación de la mujer en los mercados laborales.

Durante los primeros 50 años del Siglo XX, el Ministerio definió normas para la construcción y conservación de carreteras, la limpieza y canalización de ríos, y la inspección de las empresas de navegación fluvial. También se crearon los distritos de obras públicas, los Ferrocarriles Nacionales de Colombia, el nuevo acueducto de Bogotá y la Dirección de Transporte y tarifas.

En 1960 el Ministerio pasó a llamarse de Obras Públicas y Transporte, liderado por Misael Pastrana. En la segunda mitad del siglo pasado nacieron la empresa Puertos de Colombia (encargada de construir y administrar los puertos marítimos), el Fondo de Caminos Vecinales (para construir, mejorar y conservar los caminos y puentes), el Fondo Vial Nacional (recibía los impuestos a los combustibles y financiaba las obras viales) y la Policía de Carreteras. Y También se crearon los peajes en las carreteras para financiar las obras. Este período presenta sincronía respecto al periodo denominado “el comienzo del empoderamiento de la mujer”, en el cual, presentó un ascenso paulatino de las mujeres solteras y casadas en el mercado laboral.

A finales de 1993, el gobierno del presidente César Gaviria reestructuró el Ministerio para modernizarlo y lo convirtió en el Ministerio de Transporte, en cabeza de Jorge Bendeck.

El siglo XXI llegó y con él una nueva reorganización al interior de la entidad, esta vez para fortalecerla. Por eso el ministro Cardona creó los dos Viceministerios actuales: El de Infraestructura y el de Transporte, lo cual, concuerda con la etapa llamada “avanzando”, en la cual, tanto a nivel cultural como organizacional el ministerio de transporte en concordancia con los avances históricos ha desarrollado las políticas y planes de acción para desarrollar un sistema de gestión de igualdad de género.

De este modo, el Ministerio de Transporte inició el proceso de creación del sistema de gestión de igualdad de género a través de la Resolución 0002830 del 2019 según la cual, se creó el Comité Sectorial para la Coordinación e implementación de la Política Pública

Nacional de Equidad de género en el sector Transporte, el cual, tuvo como propósito la expedición de las bases para la coordinación, implementación, seguimiento y asignación presupuestal para el cumplimiento de las Políticas Públicas de equidad de género en la entidad y en las funciones de la misma.

En esta línea, el Ministerio de Transporte como cabeza de sector, acompañado con las entidades adscritas y vinculadas instalan el Comité Sectorial para la Coordinación e Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres y en el marco de esta instancia en el mes de septiembre del 2020 se aprueba por las directivas del sector, el Plan de Acción del Comité con base a 7 pilares acorde a los lineamientos de la Política Pública Nacional en mención (CONPES 161 de 2013). A saber: Fortalecimiento de la institucionalidad de género para las mujeres en Colombia; Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias; Hábitat y Ambiente; El cuidado, una apuesta de articulación y corresponsabilidad; Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones; Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo y Transformación cultural y comunicación.

Como parte de los avances logrados se destacan 1: Desarrollo de planes estratégicos institucionales armonizados con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y con el Plan Nacional de Igualdad de Género (PNIG). 2: La construcción de una cartilla para "la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación y presupuestación Sector Transporte", estrategia que busca incorporar el enfoque de género en presupuestos. 3: Ha impulsado los cursos certificables, gratuitos y virtuales de ONU Mujeres en enfoque e igualdad de género. Todo ello en el marco del pilar de fortalecimiento institucional y capacidad instalada en el Ministerio de Transporte. 4: Promoción digital a través de los medios de comunicación institucionales de campañas sensibles de género, libres de discriminación y en pro del empoderamiento de las mujeres. 5: Rendición de cuentas ante integrantes de la sociedad civil y organizaciones feministas en relación con los avances y aspectos sujetos de mejora en el desarrollo de políticas de género. 6. Se publica junto con el BID la guía "ABC: Género y Transporte", un documento que referencia las buenas prácticas de inclusión de la perspectiva de género, de prevención de las violencias contra las mujeres en y otros acciones en los Sistemas Estratégicos y Masivos de Transporte Público y de las 12 ciudades de Latinoamérica que confirma la Red de TransportGenderLab. 7: A través de la Unidad de Movilidad Urbana Sostenible (UMUS), desde el 2019 logra generar una serie de lineamientos para la inclusión de estos enfoques en los Planes de Manejo Ambiental para los Sistemas Estratégicos y Masivos de Transporte Público. Estos lineamientos de género aplican para la etapa de pre factibilidad, de ejecución de obra y la etapa de operación de los Sistemas de Transporte Público del país. 8: El Ministerio de Transporte junto al Ministerio de Ambiente se llevó a cabo la Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas del Sector de Transporte Para garantizar el avance hacia la igualdad de género en la mitigación y adaptación al cambio climático. 9: Ha realizado una serie de notas de prensa en donde se evidencia el compromiso del sector transporte y en cabeza del Ministerio de Transporte con la igualdad de género, de igual forma se consolida una página web, donde se esboza algunas publicaciones relacionadas con avances en cuanto a la apuesta de la entidad sobre la igualdad de género. 10: Desde la asistencia técnica para transversalizar el enfoque de

género y derechos de las mujeres, se realizan una serie de sesiones de capacitación al grupo de atención al ciudadano sobre enfoque de género y derechos de las mujeres realizado el 21 de agosto de 2021. Adicionalmente el 14 de julio desde la profesional experta en género y profesional encargado de temas de inclusión y discapacidad del Ministerio realizan una sesión de sensibilización a todo el sector transporte sobre comunicación incluyente y movilidad diferencial, como un escenario para el fortalecimiento institucional, capacidad instalada sobre el enfoque de género y derechos de las mujeres para mejorar las competencias de las personas trabajadoras de la entidad. 1: El Ministerio conscientes de la necesidad de generar una línea base y comprensión de las realidades de funcionarios, funcionarias y contratistas de la entidad, realizó una caracterización de género del Ministerio para identificar percepciones y áreas de oportunidad a trabajar para co-ayudar en el fortalecimiento de la capacidad instalada y proximidad en temas de género para el ejercicio profesional y toma de decisiones. 12: a través de la expedición de la Resolución No. 20203040017985 del 27 de octubre de 2020 se adiciona y modifica la Resolución 12379 de 2012 "Por la cual se adoptan los procedimientos y se establecen los requisitos para adelantar los trámites ante los organismos de tránsito y se dictan otras disposiciones". Esto resulta importante puesto que permite la actualización de la información de inscripción ante el Registro Único Nacional de Tránsito - RUNT, por cambio de sexo o documento de identidad. Los procedimientos para adelantar estos trámites representan una acción de equidad en términos de enfoque diferencial desde el Sector Transporte. 13: Finalmente, el Ministerio de Transporte firma el contrato de prestación de Servicios con el programa "sello equipares", el cual pretende ayudar a las Instituciones públicas para avanzar en la construcción de sociedades donde tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades.

Tales acciones y estrategias revelan los grandes avances institucionales desarrollados por el Ministerio de Transporte para la eliminación de todas las prácticas de discriminación organizacional basada en el género, así como su compromiso social frente a la mitigación de este fenómeno en la cultura colombiana.

En este sentido, y como línea base que le permita al Ministerio de Transporte diseñar e implementar estrategias que permitan fortalecer su gestión en términos de igualdad de género. El PNUD armoniza la caracterización de género del ministerio de transporte con el diagnóstico organizacional con enfoque de género aplicado a través de herramientas cuantitativas del sello equipares público. Este ejercicio, reveló el panorama general de género al interior del Ministerio de Transporte, evidenciando que la entidad está totalmente comprometida con la eliminación de las brechas de género, de allí que todos sus colaboradores y colaboradoras reconozcan la implementación y formación en políticas nacionales e internacionales frente a temas de igualdad de género, así mismo se demostró un aumento en la participación de la mujer en cargos directivos, técnicos y operativos que en décadas atrás eran de asignación exclusiva para los hombres. También se resaltó el desarrollo de comités y estrategias de tanto de apoyo como de denuncia ante los hechos de violencia basada en género. En contraposición a ello, también se pudo inferir que en el camino para la obtención del sello de igualdad de género "equipares" aún existen hechos sexistas y discriminatorios que deben ser erradicados de las conductas dentro y fuera de la entidad. Finalmente, el diagnóstico mostró que deben fortalecer algunas áreas y potenciarse los procesos de socialización frente a la importancia de la igualdad en aspectos de

participación, así como las rutas y canales de detección, denuncia y reparación para las víctimas de los hechos de violencia de género en la entidad, puesto que aún existe escepticismo frente a este último ítem y la efectividad de las políticas mencionadas dentro del Ministerio.

Tipo de cargo	Hombre	Mujer	Total general
Asesora/o	10	16	26
Asistencial	93	121	214
Contratista	242	239	481
Directiva/o	15	13	28
Profesional	87	105	192
Técnica/o	41	45	86
Total, general	488	539	1027

Tabla No. 1 Personal que conforma el Ministerio de Transporte

OBJETIVO GENERAL

1. Realizar un autodiagnóstico para identificar las brechas de género en el Ministerio de Transporte.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Aplicar las encuestas "Clima laboral y no discriminación" y de "Competencias de género" estipuladas en la plataforma del sello de Equipares Publico.
2. Hacer visible la percepción de hombres y mujeres a través de las encuestas y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
3. Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el Ministerio de Transporte.
4. Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en la entidad.
5. Realizar una armonización con los resultados obtenidos del diagnóstico del sello equipares público de la encuesta Ambiente Laboral y los resultados de la caracterización de género del Ministerio de transporte para proveer información comparable que permite analizar las tendencias relacionadas con la equidad de

género, hasta lograr un nivel apropiado, pero manteniendo el carácter individual de cada una de ellas.

6. Formular oportunidades de mejora y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para integrar la POLÍTICA DE GÉNERO, IGUALDAD Y DIVERSIDAD DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE.

METODOLOGÍA

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

Las encuestas de "Clima laboral y no discriminación" y de "Competencias de género" fueron aplicadas para conocer las percepciones de las personas que conforman el Ministerio de Transporte.

Es importante tener en cuenta que el análisis cualitativo y cuantitativo se basa plenamente en percepciones del personal.

La técnica para recolectar la información de las encuestas fue a través de la plataforma del Sello Global, correos electrónicos y mediante otros métodos para sensibilizar al personal y promover su participación.

Para el análisis de resultados, se suman las respuestas dadas en "Totalmente de acuerdo" con "Muy de acuerdo" y así mismo se suman las respuestas "En desacuerdo" con "Muy en desacuerdo". Esto con el fin de resaltar las fortalezas y áreas de mejora en el Ministerio de Transporte.

Se considera que un porcentaje entre 100% y 70% es bueno y favorable, entre 60% y 69% es de alerta y menor de 59% se considera que es necesario realizar acciones de intervención para fortalecer la variable.

Los resultados se muestran a través de gráficas, partiendo de un análisis general de los datos suministrados y llegando al análisis particular por pregunta evaluada.

HERRAMIENTAS

El instrumento que se utilizó para este diagnóstico fue elaborado y/o revisados por: Guillermina Marín, Ivonne Urriola, Sara Ramírez y Ana Landa Ugarte. Para la aplicación en el año 2021, y se determinaron las siguientes preguntas para las encuestas de “Competencias de género” y de “Clima laboral y no discriminación”:

1. Encuesta de Competencias de género (Anexo 9.1)
2. Encuesta de Clima laboral y no discriminación (Anexo 9.2)



	Método de Aplicación	Ficha Técnica	Total
Encuesta de Competencias de Género	Encuesta en línea Plataforma Sello Global	Personal en cargos directivos y asesores/as en la entidad	29  20  49
Encuesta de percepción ambiente laboral y no discriminación	Encuesta en línea Plataforma Sello Global	Personal de diferentes áreas y niveles de la entidad	113  83  196

Para proceso de aplicación de las encuestas fue utilizado el muestral representativo para la encuesta de “Competencias de género” de 46 personas con un 90% nivel de confianza y un 4% margen de error. En el cual se les envió la encuesta a 107 directivos/as, y solo participaron de la encuesta 49 personas.

Para la encuesta de “Clima laboral y no discriminación” el muestral representativo tomado fue de 171 personas con un 95% nivel de confianza y un 3% margen de error. En el cual se les envió la encuesta a 1.103 personas, y solo respondieron 196 personas.

En el caso de la caracterización de género del Ministerio de Transporte La recolección de información se realizó a través de un muestreo no probabilístico, razón por la cual, el marco muestral está conformado por la lista de funcionarios y contratistas de la entidad. Dicho marco contiene información referente al documento de identificación, género, edad, cargo, tipo de vinculación, nivel de educación y otras variables que permiten la identificación y ubicación de los individuos que componen la población objetivo.

Es importante anotar que la caracterización tiene dos niveles de análisis: El primero en el que se tiene información de toda la población objetivo del sector, dado que se recopila

información de cada uno de los empleados de la totalidad de entidades que pertenecen a la población objetivo.

El segundo; Debido a que no se cuenta con información auxiliar para realizar el cálculo de la muestra, ésta se realizará desde el enfoque de control del error máximo absoluto. Así entonces, la expresión general del cálculo de muestra es:

Donde

En las que:

- z: Corresponde al percentil de la distribución normal estándar para obtener un nivel de confianza para el cálculo de la muestra (95%).
- S: Corresponde a la expresión de la varianza, la cual en este caso por tratarse de una distribución Bernoulli con parámetro (proporciones), corresponderá a el valor de 0,5, el cual se puede demostrar al maximizar la varianza del parámetro.
- e: El margen de error absoluto máximo a controlar (en este caso aproximadamente 3%). Este margen de error se calculará a nivel de entidad para asegurar tener unos resultados que sean óptimos y representativos en cada una de ellas.

Herramientas		Diagnóstico Institucional con Enfoque de Género			
		Método de Aplicación	Ficha Técnica	Total	Universo
HERRAMIENTAS	Caracterización Sectorial Ministerio de Transporte	Instrumento de recolección de información enviado vía correo a los funcionarios y contratistas.	Funcionarios y contratistas que laboran en el Ministerio de Transporte	261	514
				253	

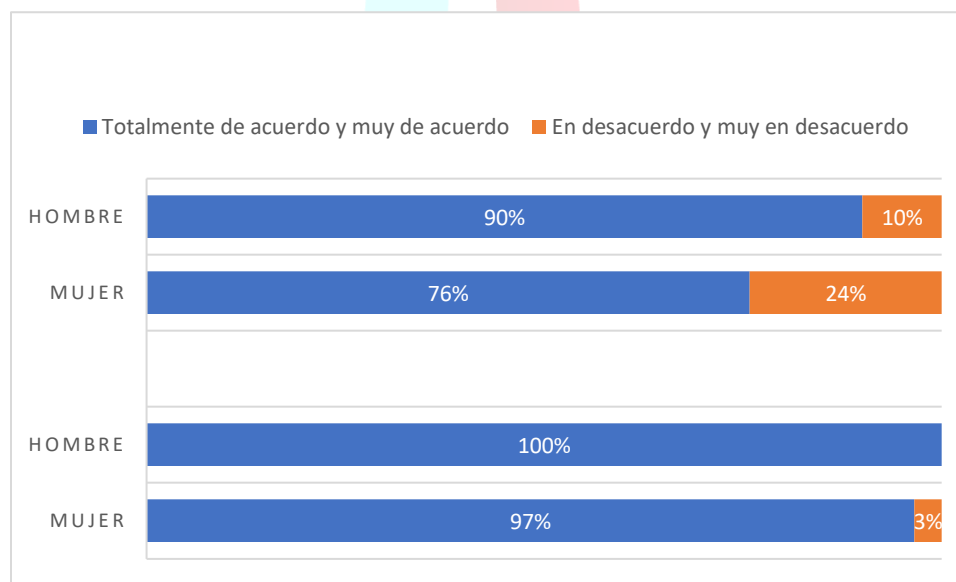
En el informe general para el diagnóstico se evidencia la totalidad de respuestas brindadas por los colaboradores que participaron en las dos encuestas realizadas la de "*Competencias de género*" del 23 de noviembre al 16 de diciembre de 2021 con un total de 49 participantes y de "*Clima laboral y no discriminación*" del 16 de noviembre al 15 de diciembre de 2021 con un total de 196 participantes.

En el informe general para la caracterización se evidencia que de un universo en total de 991 personas, participaron 514 personas trabajadoras del ministerio.

ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

✓ **ENCUESTA DE COMPETENCIAS DE GÉNERO**

1. Conozco el significado de transversalización de género.
2. Conozco y entiendo los significados de igualdad y equidad de género.

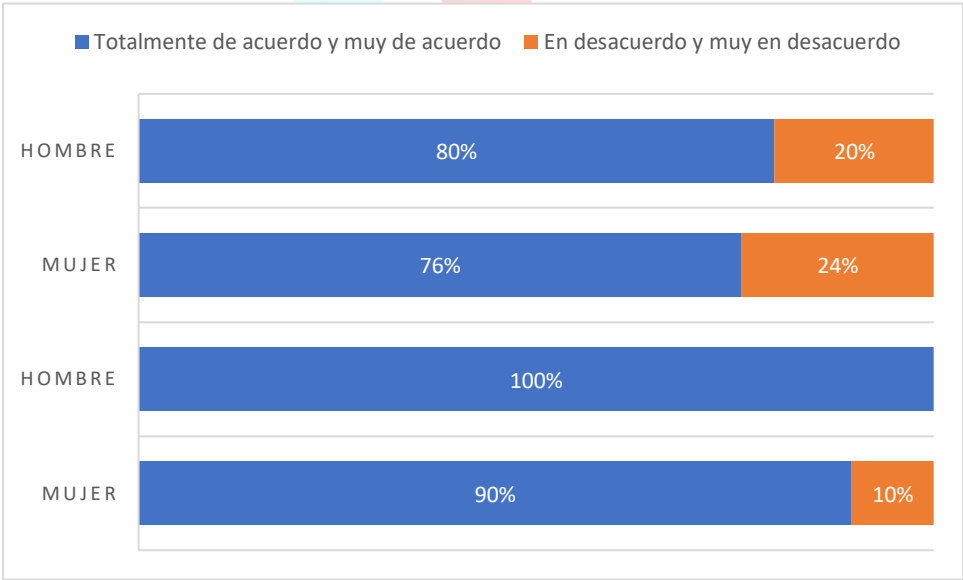


Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las necesidades y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de

manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. En este sentido los resultados del proceso de medición aplicado hacia las personas del Ministerio de Transporte, determinaron que el 90% de los hombres conoce y aplica el concepto de transversalización de género en las acciones operativas, técnicas y relacionales desarrolladas al interior de la entidad. Igualmente, aunque en un porcentaje inferior el 76% de las mujeres reconoce y aplica dicho concepto en su ejercicio laboral y personal, sin embargo, resulta conveniente fomentar acciones y estrategias que permitan la interiorización de dicho concepto dentro del Ministerio de acuerdo a las políticas públicas nacionales e internacionales que acogen la igualdad y equidad de género.

Por otro lado, el 100% de los hombres y el 97% de las mujeres manifiestan comprender la diferencia existente entre los conceptos de igualdad y equidad de género, lo cual, permite inferir que existe claridad frente a la aplicación del derecho a la igualdad y no discriminación como principio humano en las acciones de la entidad, así como el trato imparcial hacia las personas, para que independientemente del género los mismos gocen de las mismas obligaciones y oportunidades.

- 3. Sé cuál es la política / estrategia / plan de igualdad de género de mi institución.
- 4. Soy consciente de la relación entre la igualdad de género y mi área de responsabilidad.

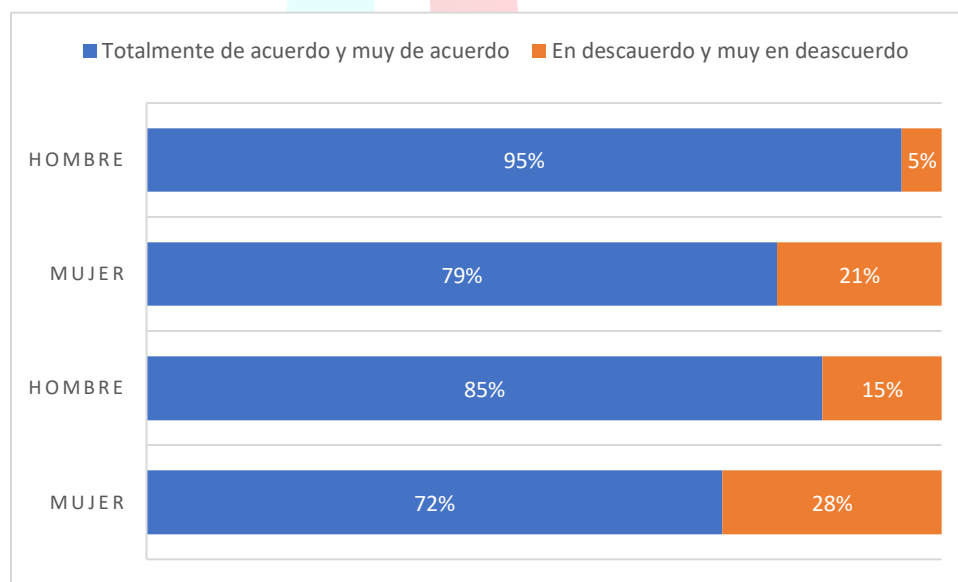


En referencia a los resultados frente al grado de conocimiento de las personas del Ministerio de Transporte, respecto a la política institucional para la igualdad de género, se pudo determinar que sí bien existe un porcentaje satisfactorio tanto en hombres como en mujeres

que reconoce la existencia de estrategias y acciones institucionales en pro de la disminución de las brechas de género al interior de la entidad, también existe un porcentaje significativo del 20% de hombres y 24% de mujeres que aparentemente no han tenido un acercamiento y capacitación ante la política de igualdad de género de la entidad, lo cual, podría generar practicas desiguales de género en la ejecución de actividades operativas y relacionales. En consiguiente, se recomienda que la entidad garantice mecanismos que permitan que cada persona se familiarice con los planes estratégicos para preservar prácticas equitativas de género en el Ministerio de Transporte.

Ahora bien, frente al nivel de consciencia existente en los/as encuestados/as respecto a la igualdad de género en las diferentes áreas de responsabilidad, fue posible evidenciar que el 100% de los hombres y el 90% de las mujeres tiene un dominio conceptual y moral frente a las implicaciones de sus conductas en el entorno laboral y la incidencia en las inequidades de género.

5. Soy capaz de identificar y priorizar las preocupaciones relevantes sobre la igualdad de género en el trabajo propio (por ejemplo, desarrollo de programas, planificación del trabajo, preparación de los términos de referencia para consultorías).
6. Conozco y puedo explicar los temas clave de género relevantes para el trabajo de mi institución.



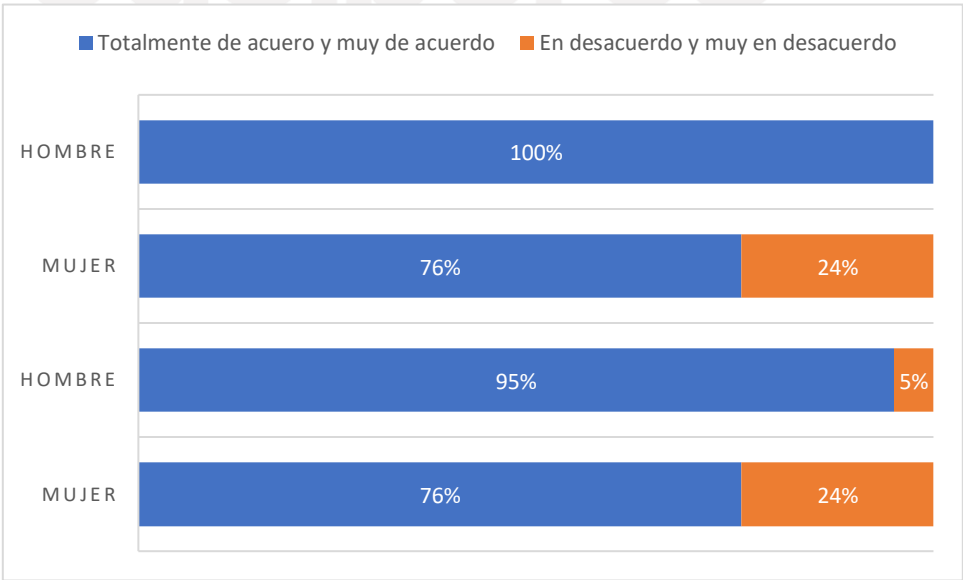
El 95% de hombres y 79% de mujeres encuestados manifestó reconocer la capacidad para priorizar en las diversas actividades laborales preocupaciones basadas en la igualdad de género, lo cual, siendo una dimensión ética y organizacional, permite inferir que las personas

del Ministerio de Transporte ejecutan acciones que promueven la ruptura de inequidades y desigualdades de género.

Es importante que la entidad continúe realizando acciones que propendan por una mayor difusión del conocimiento referente a la igualdad de género para todos los servidores y servidoras públicos de la entidad, con el fin de abarcar aquellos que aún tienen dificultades para lograr identificar con claridad las temáticas y conceptos de género durante la ejecución de funciones y planes de trabajo. Acorde con lo anterior y con el fin de facilitar estas acciones, es importante que dentro del proceso de divulgación a realizar se tengan en cuenta la implementación de las cajas de herramientas con las que cuenta la entidad para la formulación de indicadores sensibles al género y en la realización de análisis con enfoque de género, de documentos y datos.

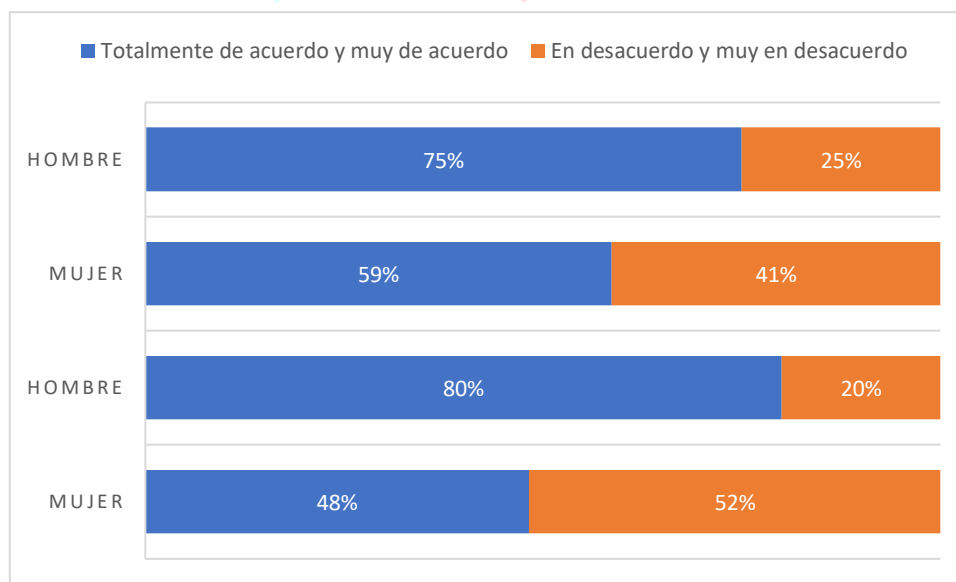
A su vez, el 85% de hombres y 72% de mujeres manifiestan poseer las habilidades y competencias para relacionar los temas de género con las funciones del trabajo, lo cual, evidencia los esfuerzos del Ministerio de Transporte como entidad para la formación y capacitación de las personas frente a prácticas encaminadas a reducir las inequidades de género.

- 7. Soy capaz de realizar un análisis de género en mi ámbito de trabajo identificando las principales problemáticas y desigualdades de género que afectan a hombres y mujeres en mi país.
- 8. Soy capaz de revisar los documentos desde una perspectiva de género e identificar las brechas de género en datos y análisis



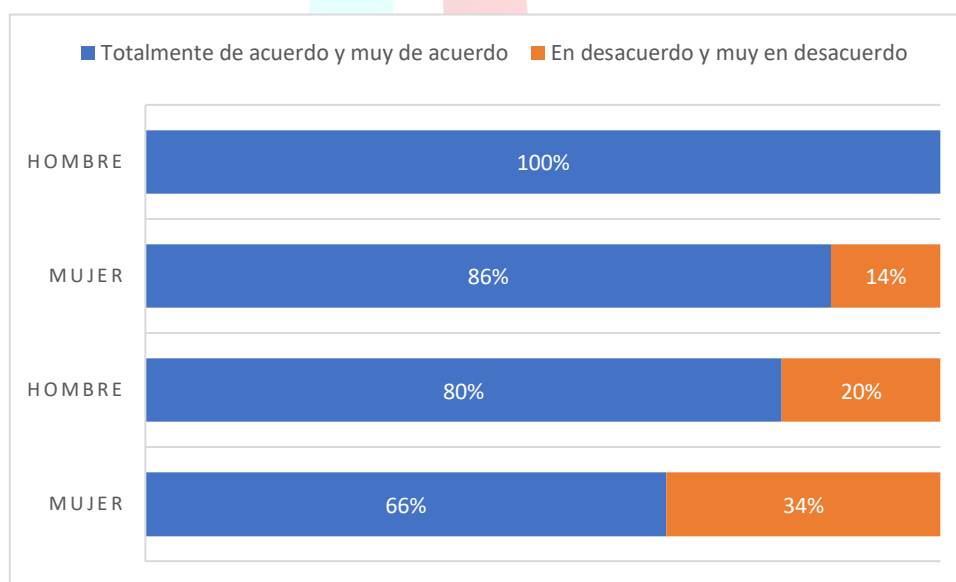
Tanto en las preguntas 7 y 8 referentes a la capacidad de análisis ejecutadas por las personas frente a las problemáticas y desigualdades de género en el país y en el análisis documental desde una perspectiva de género, fue posible evidenciar que aparentemente los hombres perciben en sí mismos una mayor capacidad para incluir dentro de sus prácticas sociales y laborales procesos de análisis comportamentales, éticos y organizacionales para entender las implicaciones de las mismas en pro de la disminución de brechas de género. Sin embargo, aunque se podría presumir que las mujeres poseen en menor medida dicha capacidad de acuerdo al 24% de ellas que manifestó carecer de tales habilidades, estos resultados no son concluyentes y deben ser analizados desde dos perspectivas: la primera de ellas, en relación al alto porcentaje de conciencia referido de los hombres equivalente a más del 95% que puede ser producto de la constante capacitación de la entidad en sus políticas y estrategias de género, o a la normalización que existe entre los/as encuestados/as de los tratos desiguales y discriminatorios que históricamente han afectado más a las mujeres. En este sentido, se podría suponer que, ante el alto porcentaje afirmativo de los hombres, el resultado en sí mismo corresponde más a una práctica naturalizada frente a los actos inequitativos que existen hacia la mujer.

9. Soy capaz de aplicar instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género (por ejemplo, CEDAW, disposiciones constitucionales y legislativas).
10. Soy capaz de formular indicadores sensibles al género (más allá de la desagregación de datos).



Un panorama general de los resultados de los ítems anteriores revela que el 75% de los hombres y el 59% de las mujeres conoce las disposiciones internacionales y legislativas establecidas por la “convención sobre los derechos de las mujeres” CEDAW y adoptadas por el Gobierno Colombiano. El 25% de hombres y el 41% de mujeres que refiere desconocer tales disposiciones normativas revela que, dentro del plan de acción anual frente a temas de género establecido por el Ministerio de Transporte, debe existir una profundización frente al marco normativo nacional e internacional que sustenta las acciones de la entidad y a las que deben acogerse las personas. En el mismo sentido, es fundamental que la entidad sensibilice a los/as colaboradores frente al establecimiento de indicadores de gestión e impacto basados en el género. Además, resulta fundamental que se propicien escenarios para que se incluyan las cajas de herramientas que ya cuenta el Ministerio de Transporte, para que los equipos de trabajo de la entidad mejoren la aplicabilidad de la teoría a la práctica laboral.

11. Puedo abogar eficazmente por la igualdad de género dentro de mi institución.
12. Soy capaz de discutir y promover cuestiones relevantes de igualdad de género en conferencias, talleres, conferencias de prensa, eventos mediáticos y funciones oficiales.

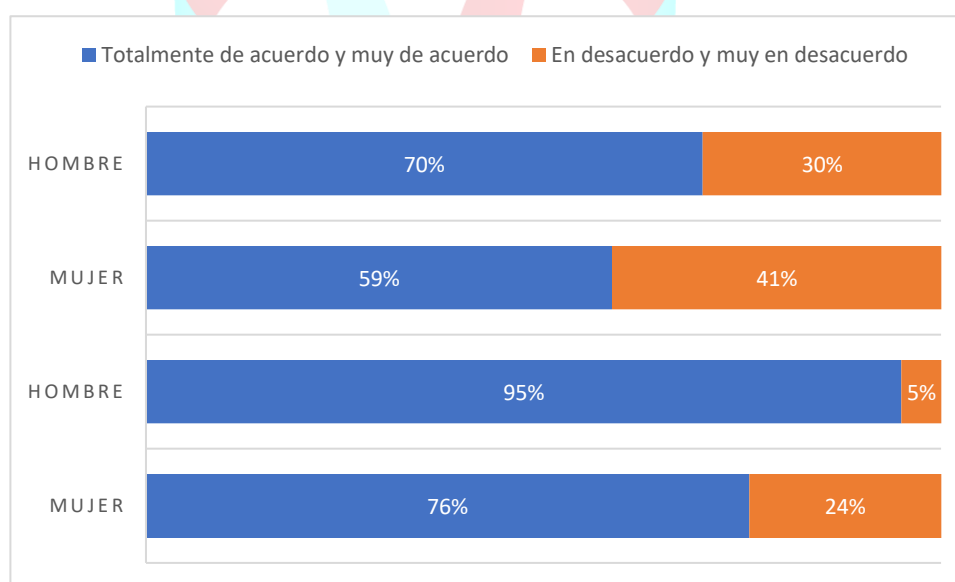


Los/as encuestados/as del Ministerio de Transporte, perciben que tienen la capacidad para abogar y discutir temas de igualdad de género al interior de la entidad, lo cual, muestra de manera satisfactoria los esfuerzos del Ministerio de Transporte por ejecutar acciones de formación y capacitación, así como la creación de espacios de conversación y debate en torno a las fortalezas y necesidades

relevantes para la igualdad de género. Sin embargo, en contraposición a ello conviene profundizar el análisis frente a los resultados que revelan que el 34% de las mujeres no sienten en la capacidad para debatir estas temáticas en espacios públicos, talleres y conferencias, a lo que la entidad podría llegar a desarrollar campañas y capacitaciones tendientes a lograr un empoderamiento y apropiación de estos temas para reforzar dichas habilidades en los servidores y servidoras públicos.

13. Soy capaz de preparar y llevar a cabo sesiones de capacitación e información sobre la incorporación de la perspectiva de género para socios y colegas.

14. Puedo abogar eficazmente por la igualdad de género con socios institucionales.

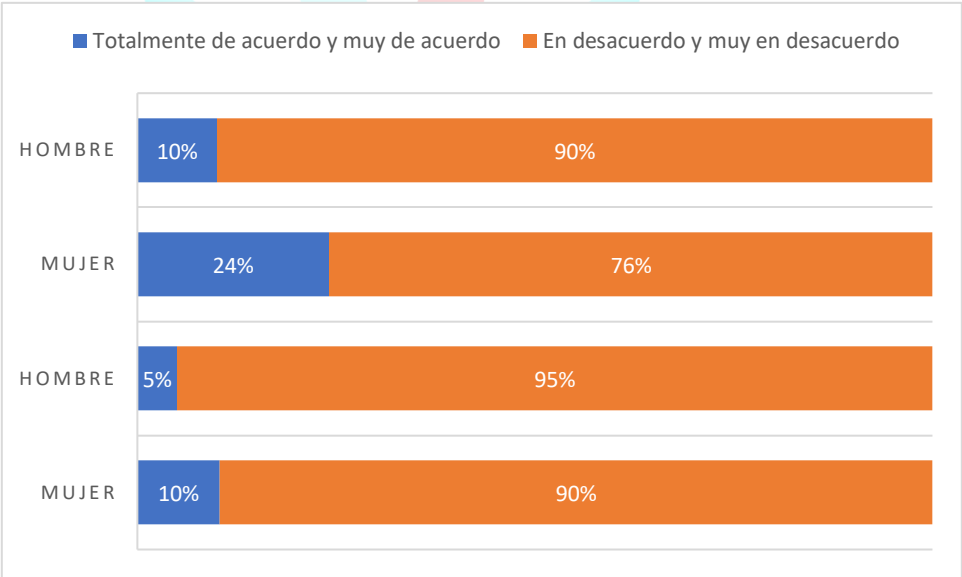


El 70% de los hombres y el 59% de las mujeres se sienten capacitados para liderar y ejecutar formaciones al interior del Ministerio de Transporte respecto a temas de perspectiva de género, lo cual, como se mencionó en apartados anteriores es un indicador favorable de los esfuerzos de la entidad por incluir esta temática en las prácticas laborales y comportamientos acordes a la ética institucional. Sin embargo, es imprescindible que se generen estrategias a corto y mediano plazo para el empoderamiento tanto de hombres como mujeres en relación con los procesos de igualdad y equidad de género, con el fin de mejorar el dominio conceptual y técnico de las personas en el Ministerio para generar espacios de debate frente a la temática.

Resulta fundamental analizar que en el ítem número 14 referente al poder de los hombres y mujeres para abogar eficazmente ante socios institucionales frente a temas de igualdad de género, el 95% de los hombres manifestaron poseer esta capacidad de toma de decisión y comunicación en diferentes niveles jerárquicos, en contraposición al 76% de las mujeres que refirieron poseer dicho poder frente a los socios institucionales. Lo anterior, en el marco del análisis de igualdad y equidad de género al interior del Ministerio de Transporte, revela

que sí bien la mujer ha adquirido más relevancia en los diferentes contextos sociales y empresariales, aún los hombres poseen un rol dominante en concordancia con las cifras de brechas de género del país, en las que aparentemente los hombres se perciben así mismos con mayores facultades para debatir ante sujetos de diversas clases y jerarquías institucionales, mientras que el 24% de las mujeres encuestadas podrían no percibir dicho poder por barreras sociales, institucionales, falta de capacitación, carencia de conocimiento frente al acceso de rutas de denuncia y profundas desigualdades basadas en el género percibidas al interior de la entidad.

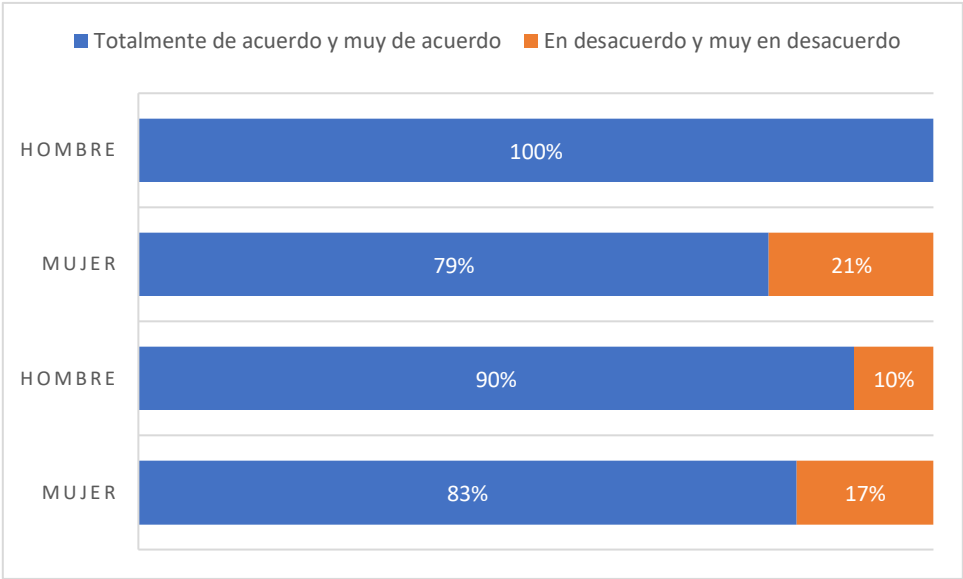
- 15. Conozco cuáles son las necesidades prácticas y estratégicas de género.
- 16. Conozco la relación entre la igualdad de género y el enfoque basado en los derechos humanos.



Los resultados evidenciados en las preguntas 15 y 16 son altamente desfavorables en relación con las acciones basadas en género dispuestos por el Ministerio de Transporte puesto que más del 90% de hombres y 76% de mujeres desconocen las necesidades prácticas de los enfoques de género. Dichos porcentajes permiten inferir que las formaciones podrían no estar impactando las acciones cotidianas y comportamientos de erradicación de acciones discriminatorias basadas en género. Así mismo, se recomienda que se ejecuten acciones transversales que le permitan al equipo directivo fortalecer, generar capacidades en la relación entre el enfoque basado en los derechos humanos respecto a las prácticas para la igualdad de género.

17. Suelo aplicar las leyes y políticas de igualdad de género de mi país en el contexto de mi trabajo.

18. Conozco y he utilizado la política de igualdad de género de mi país.

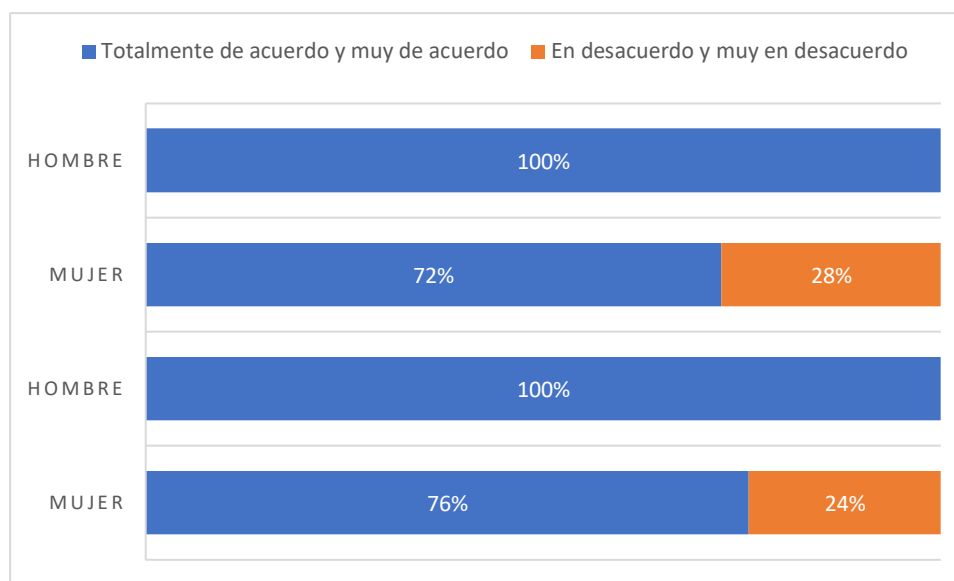


En los ítems relacionados anteriormente, referentes al conocimiento y aplicación de las políticas públicas de género en el país y en el entorno organizacional, los/as funcionarios/as del Ministerio de Transporte de manera satisfactoria manifestaron que tanto hombres como mujeres conocen y aplican las herramientas y leyes consagradas en la nación para la defensa de derechos y eliminación de tratos abusivos en los contextos laborales y sociales, lo cual, se refleja en el 79% de mujeres y más de 90% de hombres que hacen y han hecho uso de las mismas en el marco de la perspectiva igualitaria de género.

PÚBLICO

19. En un programa o proyecto, soy capaz de controlar y seguir los cambios relacionados con la Igualdad de género.

20. Estoy acostumbrada/o a aplicar la política / estrategia / plan de igualdad de género de mi institución en el contexto de mi trabajo.



Según lo evidenciado en un 100% los hombres pueden adherirse y aplicar fácilmente los cambios presentados referente al tema de igualdad de género en su contexto normal de trabajo, desarrollo de programas o proyectos; pero a las mujeres les cuesta mayor trabajo seguir los cambios y aplicar todo lo relacionado con la igualdad de género en su contexto laboral y lo evidenciamos en un 28% y 24% representado en los ítems 19 y 20.

Conclusiones encuesta competencias de género

Como oportunidades de mejora se recomienda al Ministerio de Transporte:

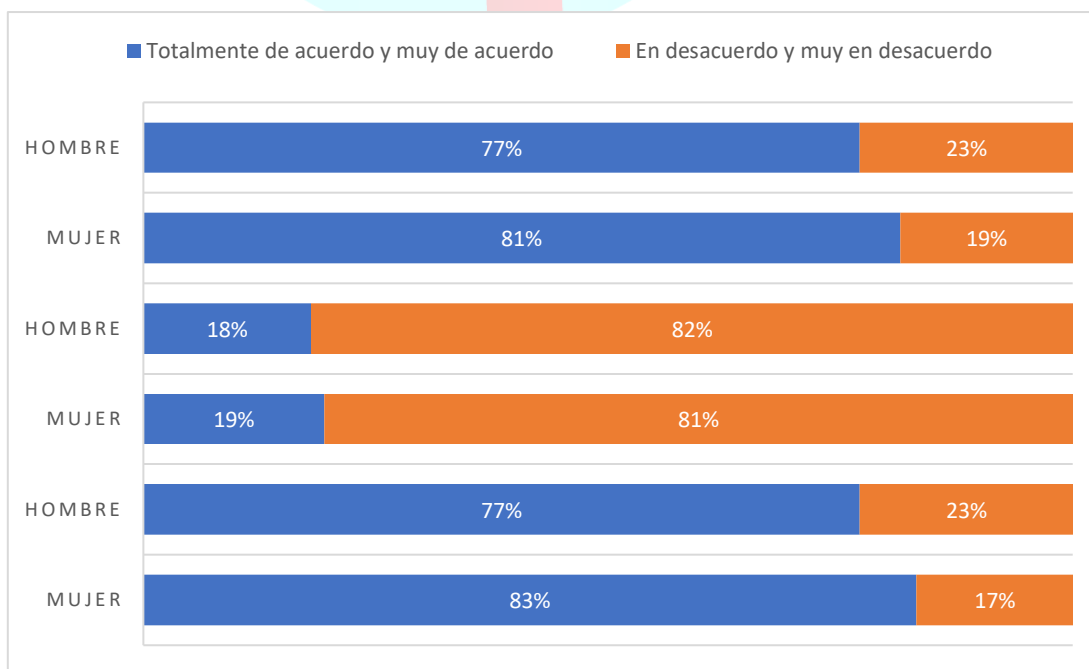
- ✓ involucrar a todas las áreas en las actividades de género para generar mayor nivel de consciencia y compromiso frente a la igualdad de género (dando alcance a las percepciones de las preguntas 2 a 10).
- ✓ Generar un proceso de divulgación y de interiorización de las cajas de herramientas con las que cuenta la entidad para la formulación de indicadores sensibles al género y en la realización de análisis con enfoque de género, de documentos, datos (específicamente para las preguntas 11 a 16).

- ✓ Sensibilizar, brindar capacitaciones y herramientas prácticas para que el todo el personal directivo pueda identificar y priorizar las preocupaciones relevantes sobre la igualdad de género en el trabajo propio. Por ejemplo, en el desarrollo de programas, en la planificación del trabajo, en la preparación de los términos de referencia para consultorías etc. (Un 26% del equipo directivo manifiesta no poder identificar y priorizar las preocupaciones relevantes sobre la igualdad de género en el trabajo propio).
- ✓ Brindar información con el fin de profundizar el conocimiento frente al marco normativo nacional e internacional que sustenta las acciones de la entidad y a las que deben acogerse todo el personal, como la CEDAW, políticas nacionales, normas internacionales etc. (El 66% manifiesta no ser capaz de aplicar dichos instrumentos nacionales e internacionales).
- ✓ Generar espacios de capacitación teórico/practico con todo el personal directivo donde se puedan analizar casos reales del ministerio y se aplique la incorporación de la perspectiva de género y de esa forma sea más fácil para el directivo (1) llevar a cabo sesiones de capacitación e información sobre la incorporación de la perspectiva de género con socios y colegas; (2) conocer las necesidades prácticas y estratégicas de género de la entidad; (3) poder controlar y seguir los cambios relacionados con la igualdad de género.
- ✓ Se sugiere realizar jornadas de sensibilización en sesgos inconscientes para disminuir prácticas discriminatorias en el ámbito laboral dentro del Ministerio de Transporte. Esto es importante para crear ambientes laborales más armoniosos.
- ✓ Se recomienda desde el grupo técnico, propiciar escenarios de asistencia técnica e incluir cajas de herramientas con las que cuenta el Ministerio de Transporte a los equipos trabajo.
- ✓ Es de gran importancia implementar indicadores de gestión e impacto en todos los procesos.
- ✓ Se propone realizar grupos focales con los directivos y asesores de cada una de las áreas que conformen el ministerio de transporte, para revisar temas de brechas de género en los proyectos y planes que realiza la entidad.
- ✓ Se sugiere fomentar espacios dentro del Plan Institucional de capacitaciones "Banco de Formadores" el cual es direccionado por el área de Talento Humano del Ministerio de Transporte, temas de transversalización de enfoque de género en los distintos proyectos y planes que realice la entidad.

✓ **ENCUESTA DE AMBIENTE DE TRABAJO**

➤ **RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

1. En términos generales, creo que las mujeres y los hombres reciben un trato justo y equitativo en los procesos de contratación.
2. Los procesos de reclutamiento y selección y de contratación se hacen pensando en puestos "reservados" sólo para mujeres y puestos "reservados" sólo para hombres.
3. Los procesos de reclutamiento, selección y contratación se hacen a través de un procedimiento formal y velan por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



En referencia a la percepción de los/as encuestados/as del Ministerio de Transporte frente a las áreas de reclutamiento, selección y contratación en la entidad, los resultados demuestran que el uso de procedimientos formales que velan por la igualdad entre hombres y mujeres genera una percepción mayoritariamente satisfactoria equivalente a 77% de hombres y 83% de mujeres que perciben transparencia, igualdad y equidad en los procesos sin distinción de género. Así mismo, el 82% de hombres y 81% de mujeres consideran que no existe un criterio de género excluyente para la asignación de vacantes dentro de la entidad.

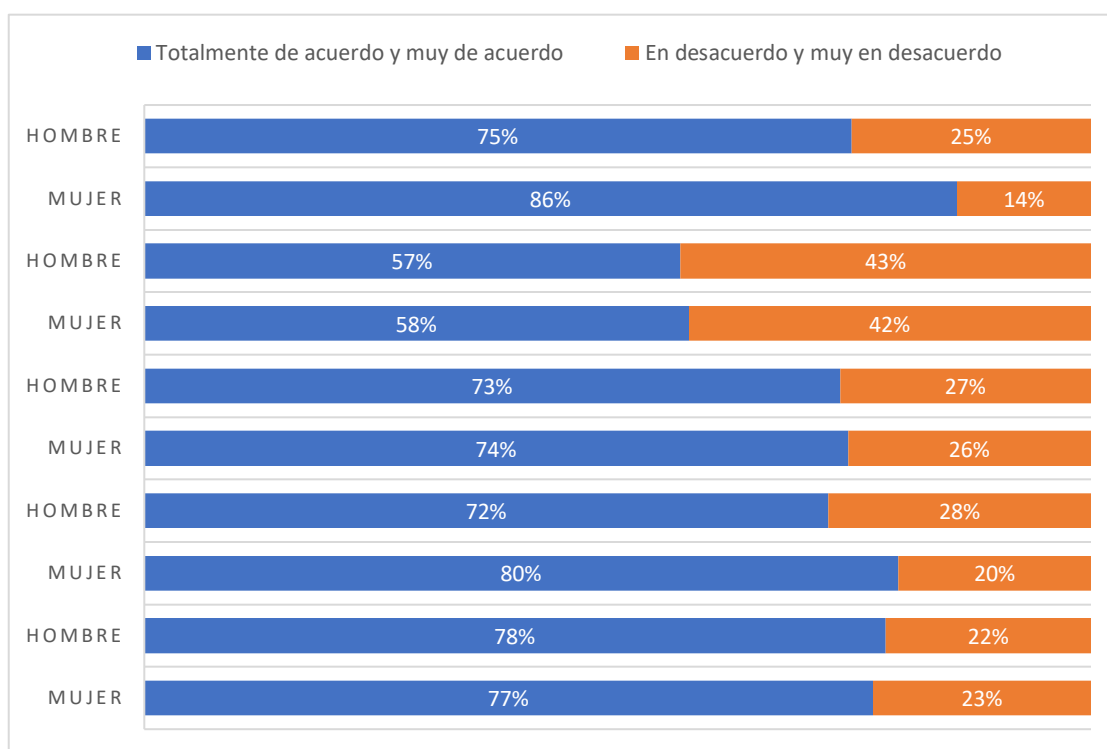
A su vez, en la dimensión conductual relacionada con el trato justo y equitativo por parte de los líderes de la entidad también se reafirmó una percepción sobresaliente por parte de los/as encuestados/as equivalente a 77% de hombres y 81% de mujeres.

Sin embargo, no se puede desconocer el porcentaje de personas trabajadoras que perciben un proceso de reclutamiento y selección desigual entre hombres y mujeres que puede ser producto del desconocimiento frente a como se ejerce la contratación Estatal. Por ello, resulta importante realizar periódicamente un recordatorio a las personas contratadas de la entidad, sobre como son los procesos de reclutamiento y contratación y así mismo mantener informados a los colaboradores sobre los rangos salariales que se ajustan según formación académica y experiencia laboral, revisar con el área responsable las posibles medidas de mejora.

➤ **PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

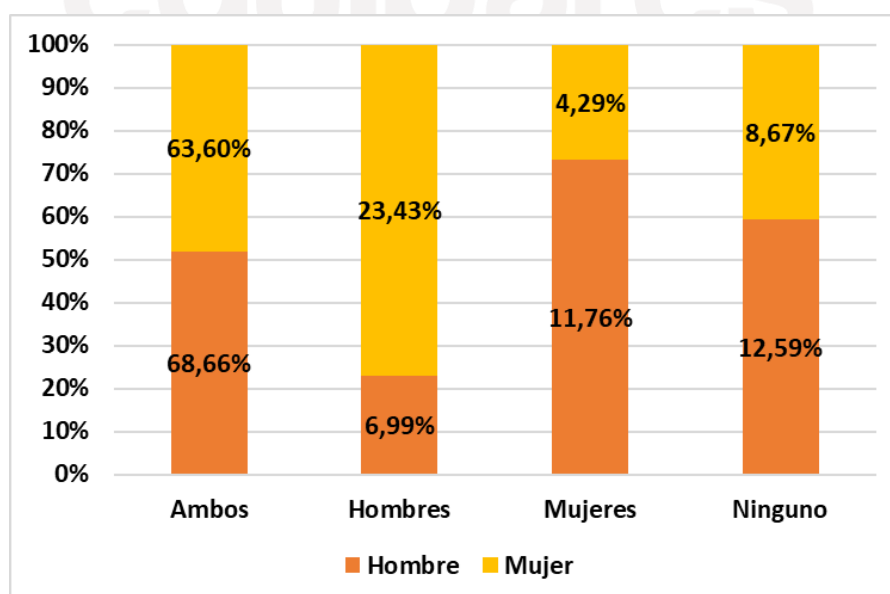
1. En general, creo que las mujeres y los hombres reciben un trato justo y equitativo en lo que respecta a la promoción interna.
2. En mi institución existe una política específica para promover el acceso de la mujer a los puestos de gestión/decisión.
3. Los procesos de promoción internos son el resultado del reconocimiento de los logros y los esfuerzos de las personas, independientemente de que sean mujeres u hombres
4. Los procesos de promoción interna en mi institución se basan en evaluaciones justas y objetivas de la actuación profesional individual, y no dependen de si soy mujer u hombre.
5. Mi institución cuenta con un mecanismo/ procedimiento justo y objetivo para evaluar el desempeño de su personal.

PÚBLICO



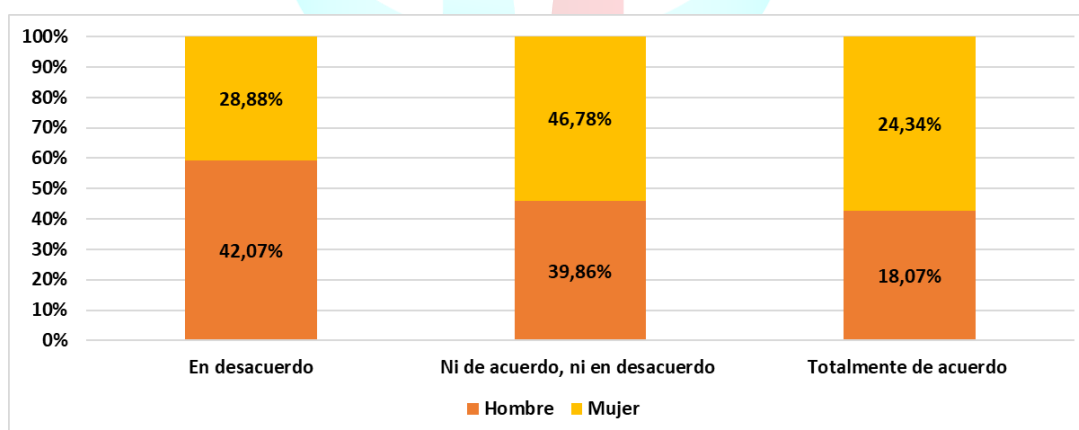
A nivel general existe una percepción aceptable de los procesos de promoción y desarrollo profesional que se generan en la entidad teniendo un nivel de satisfacción del 75% en hombres y alrededor del 86% en mujeres en procesos como promoción interna, reconocimiento de logros, evaluaciones justas y procedimientos de seguimiento del desempeño objetivos.

40. ¿A quién cree usted que se favorece más para acceder a cargos directivos o de asesoría?



Los resultados obtenidos en este ítem muestran que mayoritariamente los hombres y mujeres perciben que no existen favorecimientos dentro de la entidad a la hora de acceder a cargos directivos o de asesoría. Lo cual, devela que la entidad ha intentado garantizar un trato equitativo enmarcado en procedimientos internos al momento de generar procesos de ascenso o contratación. Pese a ello, vale la pena contrastar que respecto a los colaboradores que, si han percibido la existencia de desigualdades frente a las oportunidades de acceso a cargos directivos, se percibe una mayor tendencia para la selección de estos cargos hacia el sexo masculino.

58. Qué tan de acuerdo esta con la siguiente afirmación: Realmente existen problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral.



Frente a la existencia o inexistencia de hechos y conductas problemáticas asociadas a discriminación e inequidad de género los resultados obtenidos de la caracterización interna aplicada en el Ministerio de Transporte mostraron que el 18,07% de hombres y 24,34% de mujeres concuerdan que sí existen problemáticas y barreras para las mujeres producto de su sexo y de la elección de género en los comportamientos y funciones laborales.

El 39,86% de hombres y 46,78% de mujeres poseen una perspectiva distante de la problemática.

Finalmente, el 42,07% de hombres y el 28,83% de mujeres niegan de manera rotunda que existan problemas de discriminación en el ámbito laboral para las mujeres

De este modo los resultados obtenidos revelan que en el caso de las mujeres existe una media porcentual cercana al 50% entre las mujeres que sí identifican la ocurrencia de hechos de discriminación hacia la mujer versus las colaboradoras que no han percibido esta problemática dentro del ámbito laboral. Por consiguiente, como oportunidad de mejora para la entidad, es importante analizar la correlación de hechos de denuncia y participación

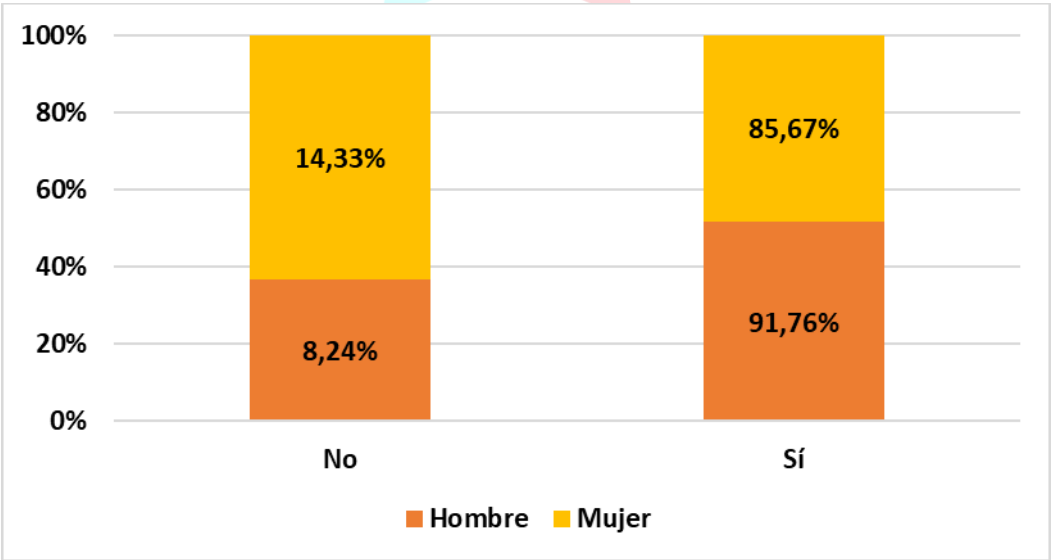
interna en procesos de capacitación frente a políticas de no discriminación y equidad de género.

Para finalizar, se concluye que la mayoría de los hombres no consideran que en la entidad existan hechos de discriminación hacia la mujer.

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
En desacuerdo	42,07%	28,88%	34,17%
Ni de acuerdo, ni en c	39,86%	46,78%	44,01%
Totalmente de acuer	18,07%	24,34%	21,83%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

59. ¿Cree usted en que en la entidad hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
No	8,24%	14,33%	11,89%
Sí	91,76%	85,67%	88,11%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%



La caracterización de género aplicada en el Ministerio de Transporte develó que la mayoría de los hombres y mujeres poseen una percepción favorable frente a la existencia de comportamientos igualitarios indistintamente del sexo a la hora de acceder a oportunidades

o beneficios dentro de la entidad, lo que evidencia una muestra significativa por la lucha interna de la entidad frente al establecimiento de procedimientos encaminados a la garantía de derechos las personas trabajadoras.

En contraposición a ello, el 8% de hombres y 14,33% de mujeres expresaron que sí existen hechos inequitativos asociados al sexo y al género que limitan las posibilidades para el acceso a oportunidades y beneficios en la entidad.

Lo anterior permite concluir que, si bien la mayoría de las personas encuestadas sienten que hay oportunidades igualitarias entre hombres y mujeres, no se puede desconocer al porcentaje que no lo percibe de esa manera. Y en ese sentido, hay una oportunidad de mejora para la entidad para socializar las oportunidades que la entidad ofrece para acceder a los procesos de contratación estatal.

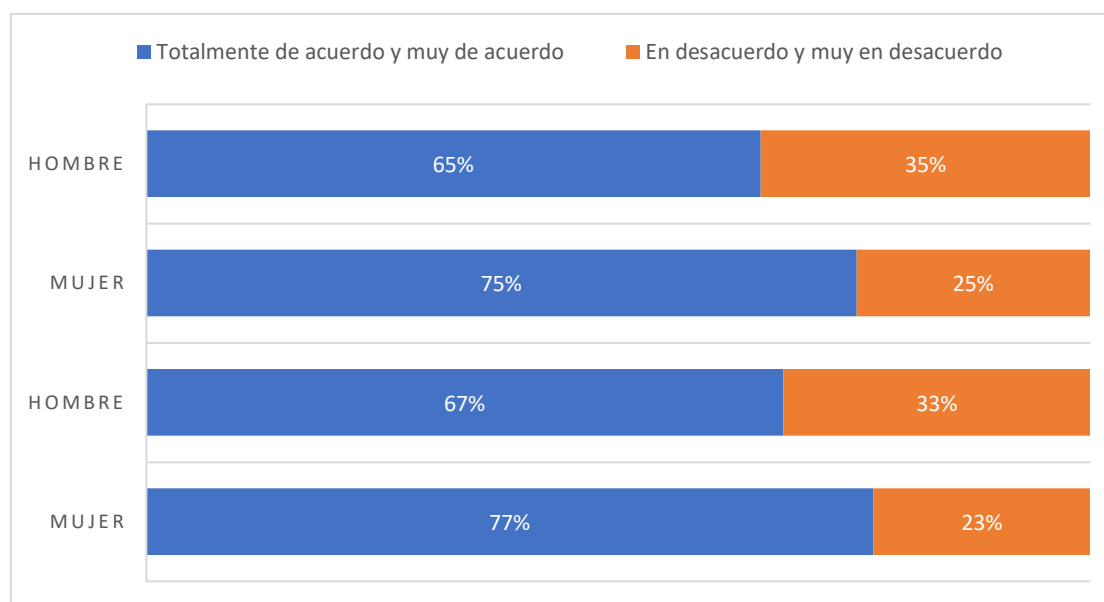
Al armonizar los resultados de la medición inicial del programa equipares respecto a las evidencias cuantitativas de la caracterización de género aplicada en el Ministerio de Transporte, es posible concluir que ambas mediciones comparten resultados porcentualmente similares en materia de promoción y desarrollo profesional, evidenciando que en todos los ítems existe una percepción favorable tanto de hombres y mujeres respecto al trato igualitario en procesos de ascenso, medición de resultados, evaluaciones y seguimientos.

Cabe resaltar que pese a que los resultados en materia de promoción y desarrollo profesional dentro del Ministerio de Transporte como se mencionó muestran un grado de satisfacción porcentualmente significativo cercano a una media del 73%, aún existen percepciones desfavorables tanto de hombres como mujeres alrededor del 23% que pueden atribuirse a que dichos colaboradores y colaboradoras desconocen las directrices y estándares que se desarrollan en las diferentes etapas del proceso contractual de las entidades públicas.

Por lo anterior, se puede concluir que ambos diagnósticos revelan un nivel satisfactorio en el área de promoción y desarrollo profesional a partir de las políticas del Ministerio de Transporte en materia de no discriminación e igualdad. Sin embargo, se recomienda: 1: Fortalecer los lineamientos técnicos y operativos desde el área de gestión humana para definir las condiciones requeridas para la promoción y participación de los empleados en determinadas áreas. Cabe resaltar que se sugiere la utilización de lenguaje incluyente y no sexista en el diseño. 2: Durante las evaluaciones y procesos de seguimiento se recomienda entrenar a los jefes de área en la medición y retroalimentación a los empleados a partir de variables de género.

➤ **REMUNERACIÓN**

1. En términos generales, creo que las mujeres y los hombres reciben un trato justo y equitativo en lo que respecta a la remuneración.
2. La política salarial institucional proporciona información clara sobre la forma en que se remunera a las personas

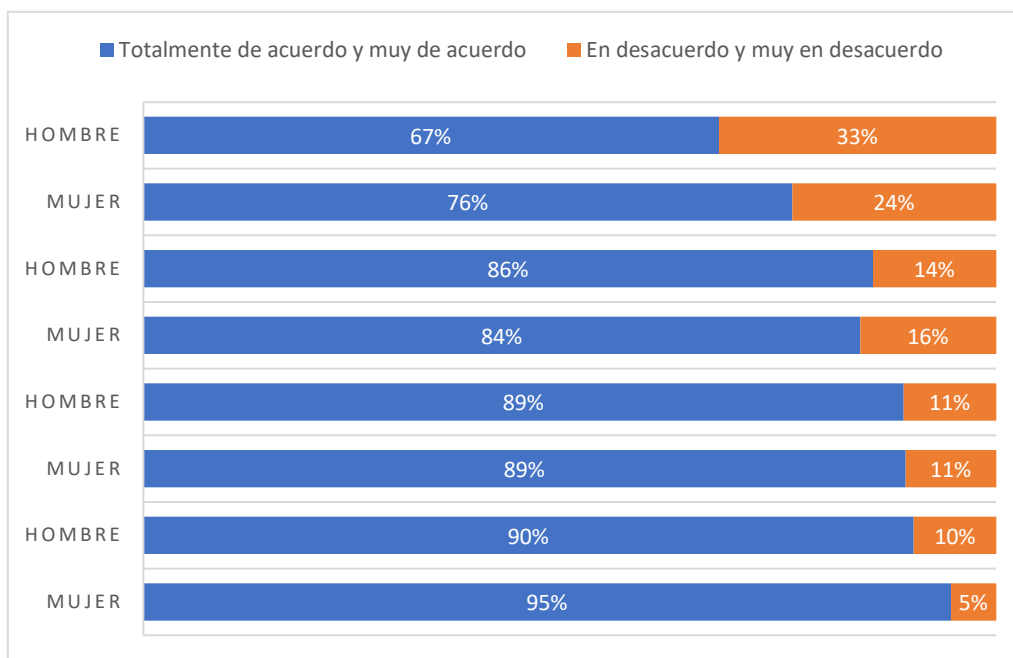


Los resultados de la política salarial sobre la forma en que se remunera las personas, así como frente al trato justo y equitativo a la hora de dicha remuneración demuestran una percepción aceptable en el caso de los hombres que oscilan entre el 65% de favorabilidad y el 75% en el caso de las mujeres. Sin embargo, al compararlo con los resultados obtenidos en las áreas de reclutamiento y desarrollo profesional, el ítem de remuneración es el que presenta mayor insatisfacción y desfavorabilidad a lo largo de la encuesta, evidenciado que existen brechas significativas frente a la percepción del trabajo versus salario. En razón a lo anterior, se recomienda socializar los procedimientos con los que cuenta el Ministerio sobre la política salarial institucional, con el fin de que se proporcione información clara sobre la forma en que se remunera a las personas y realizarlo de manera sistemática y periódica, con el fin de reducir prejuicios y valoraciones individuales que asocian el nivel de remuneración con el género de los trabajadores que se refleja en el 33% de inconformidad en hombres y 23% en mujeres.

➤ **CAPACITACIÓN**

1. En los últimos 12 meses he participado en actividades de formación institucional sobre igualdad de género y no discriminación.

2. Mi institución tiene programas de formación sobre la igualdad de género y la no discriminación.
3. En mi institución, la capacitación se lleva a cabo normalmente dentro del horario de trabajo
4. En mi institución, las mujeres y los hombres tienen el mismo acceso a la información y las mismas oportunidades de recibir capacitación.

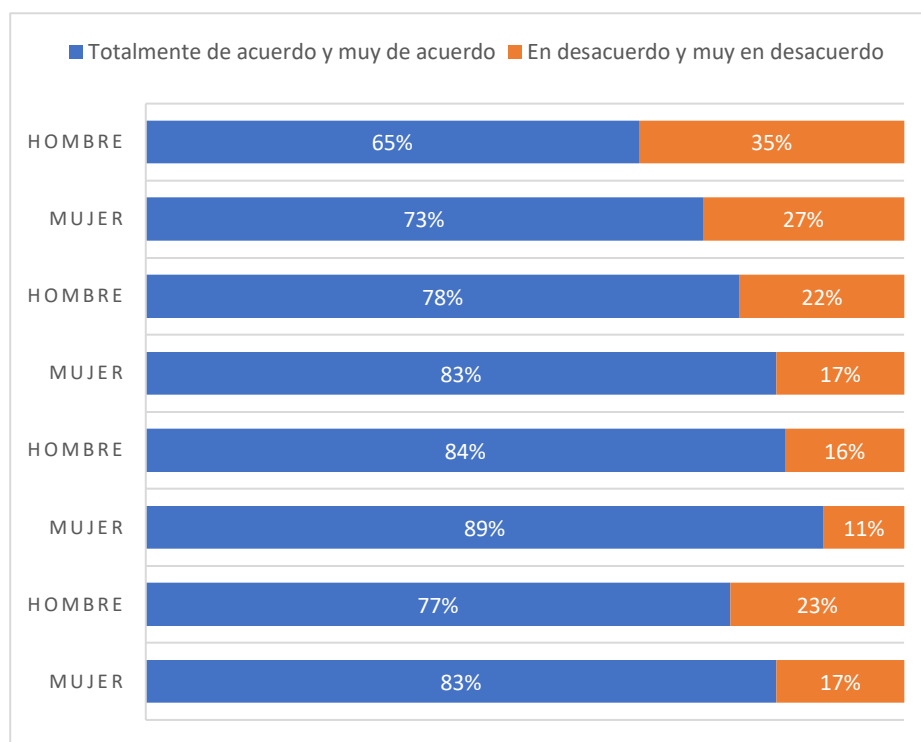


En términos de capacitación existen percepciones muy favorables tanto de hombres como mujeres en relación con el acceso a la información y a las jornadas de formación que se dictan dentro de los horarios de trabajo: Así mismo, se destaca que la entidad y los/as encuestados/as tienen una percepción clara frente a la existencia de procesos de acompañamiento y formación para la igualdad de género y la no discriminación. Sin embargo, se recomienda más difusión de las capacitaciones impartidas por el Ministerio, teniendo en cuenta la des- favorabilidad expuesta por los hombres y las mujeres en este sentido equivalente a **33%** y **24%** respectivamente. Pero aquí en este punto es importante resaltar que desde Ministerio se han realizado 7 escenarios de capacitación y se ha construido material de apoyo a lo largo de esta vigencia 2021.

➤ **NO DISCRIMINACIÓN**

1. Si yo fuera víctima de discriminación, sabría dónde y cómo denunciar, y sé me escuchará y se me tratará con justicia, sin ningún tipo de represalias o sanciones.

1. Mi institución siempre se comunica para promover el cambio frente a los estereotipos discriminatorios
2. Cuando mi institución se comunica con su personal, socios o público en general, lo hace de un modo que no discrimina a nadie
3. Creo que mi institución toma medidas adecuadas y suficientes para erradicar la discriminación en el lugar de trabajo.



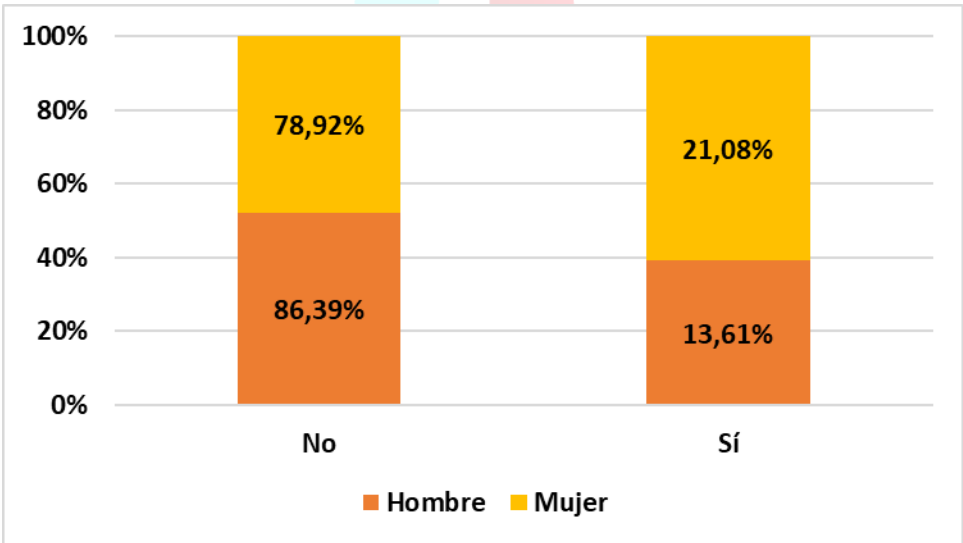
Los resultados del área de no discriminación reflejan que los/as encuestados/as tienen percepciones favorables frente a la comunicación de la entidad con su personal, socios o público en general a través de prácticas no discriminatorias.

A su vez, los/as encuestados/as reconocen favorablemente los esfuerzos y estrategias adoptadas al interior de la entidad para promover el cambio y la erradicación de estereotipos discriminatorios en las relaciones de género.

38. ¿Se ha sentido discriminada o discriminado por alguno de estos motivos? (Condición económica, etnia o raza, condición social, ideología política, creencias religiosas, preferencia sexual, género, físico, nivel educativo, vinculación laboral, otro)

Los Resultados obtenidos en el área de “Discriminación” producto de la caracterización de género del Ministerio revelan que el 13,61% de hombres y el 21,08% de mujeres se han sentido discriminados dentro de la entidad por causas asociadas a su condición económica, etnia, raza, condición social, ideología política, creencias religiosas, genero, nivel educativo o preferencias sexuales. Por otro lado, al contrastar los resultados respecto a los colaboradores que no han sido víctimas o no han percibido ningún tipo de conducta discriminatoria en sus funciones laborales y relaciones sociales dentro de la entidad, se concluyó que el 86,39% de hombres y 78,92% de las mujeres de manera favorable han estado protegidos frente a comportamientos abusivos y dañinos para la integridad física y emocional de los colaboradores y colaboradoras.

Sin embargo, pese a la favorabilidad de los resultados desde la mirada cuantitativa, se recomienda atender el porcentaje de discriminación percibida puesto que a nivel cualitativo no deja de ser un ítem que se debe prestar atención y atender en la entidad. Por esta razón, se recomienda fortalecer los mecanismos de denuncia, la imparcialidad de los mismos y las medidas adoptadas por la entidad para disminuir la discriminación, así como la promoción de la importancia para reducir los estereotipos de género.



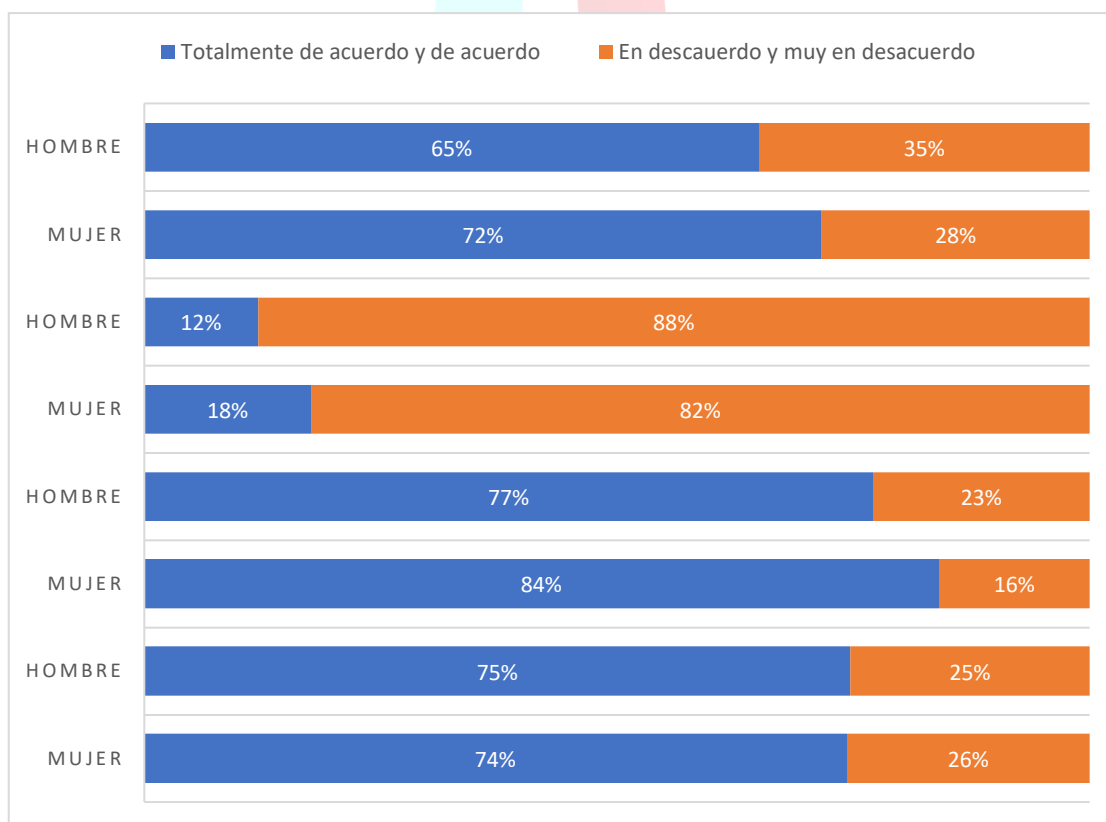
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
No	86,39%	78,92%	81,91%
Si	13,61%	21,08%	18,09%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Por lo tanto, se recomienda como oportunidad de mejora: 1. Reforzar la difusión de los mecanismos dispuestos para atender casos de discriminación, así como el paso a paso de

la ruta, los principios y las sanciones; 2. Comunicar la efectividad de los mecanismos dispuestos.

➤ **ACOSO SEXUAL**

1. Si yo fuera víctima de acoso sexual, sabría dónde y cómo denunciar, y sé qué se me escuchará y se me tratará con justicia, sin ningún tipo de represalias o sanciones.
2. He sido testigo de comentarios sexistas y comportamientos de acoso sexual en mi institución.
3. En mi institución el acoso sexual está explícitamente prohibido y las reclamaciones relativas al acoso sexual se resuelven de forma rápida, justa y garantizando la confidencialidad.
4. En mi institución existe un mecanismo al que acudir en caso de sufrir un acoso sexual y se procura un trato justo en todo momento.

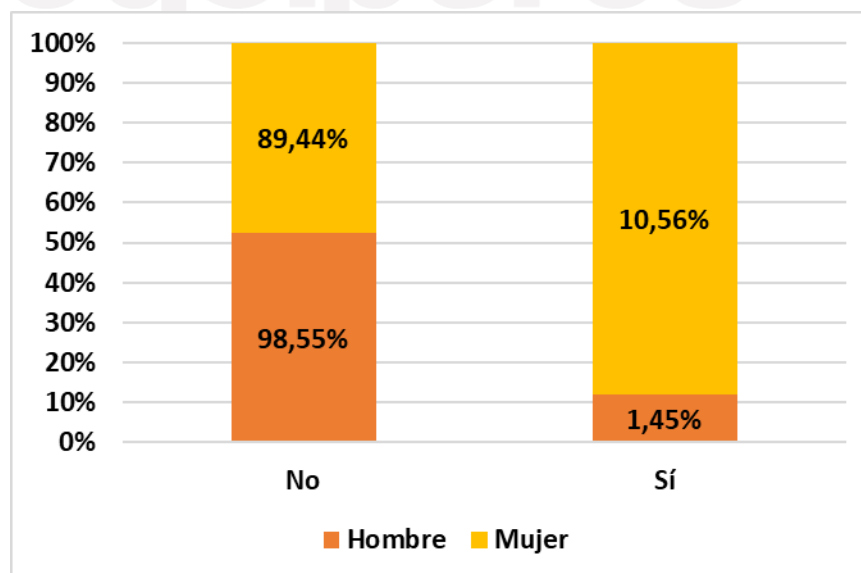


Existen percepciones favorables en la mayoría de los ítems relacionados con el área de medición frente a la presencia de hechos de acoso sexual al interior del Ministerio de Transporte, lo que evidencia que existen esfuerzos institucionales por mitigar este tipo de prácticas. Sin embargo, no se puede negar que hay un porcentaje de hombres y mujeres que afirman haber sido testigos de comportamientos sexistas o de comportamientos de acoso laboral en la institución. En efecto, el 12% de los hombres y el 18% de las mujeres respondieron afirmativamente a esta pregunta, lo que implica que, si bien estos casos son percibidos por un porcentaje minoritario de las personas encuestadas, resulta fundamental que estos casos puedan ser atendidos y monitoreados por la entidad para su contribución al cierre de las brechas de género.

Igualmente se evidencia un porcentaje significativo de personas, 35% de los hombres y el 28% de las mujeres que no saben a dónde acudir para hacer una denuncia. Razón por la cual, es importante no solo fortalecer los mecanismos de denuncia, sino también el de socializarlos de manera periódica para asegurarse que todo el personal que trabaja en la entidad conozca la ruta de atención.

Por otro lado, es de resaltar la favorabilidad del 77% en hombres y 84% en mujeres que reconocen que al interior del Ministerio de Transporte existe un equipo de trabajo que vela por la equidad de género y prohíbe el acoso sexual y que busca la resolución de dichos eventos de manera eficaz de acuerdo con los protocolos establecidos.

60. ¿Ha vivido una situación de acoso sexual en el ámbito laboral?



Etiquetas de fila ▾	Hombre	Mujer	Total general
No	98,55%	89,44%	93,10%
Sí	1,45%	10,56%	6,90%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Igualmente, en la caracterización de género del ministerio de Transporte se evidencia que, si bien el porcentaje de personas acosadas sexualmente es bajo, la gran mayoría de quienes han sido víctimas han sido mujeres, lo que resulta como un reflejo de situaciones de acoso que viven las mujeres en la sociedad. Por esta razón, es importante realizar campañas de desnaturalización de este tipo de prácticas en pro de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias

En este sentido, se recomienda entonces 1. Difundir ampliamente y periódicamente los mecanismos dispuestos para tender los casos de acoso sexual; 2. Visibilizar el rol de prevención de los mecanismos dispuestos; 3. Reforzar la prohibición del acoso sexual en la entidad; 4. Comunicar la efectividad de los mecanismos dispuestos.

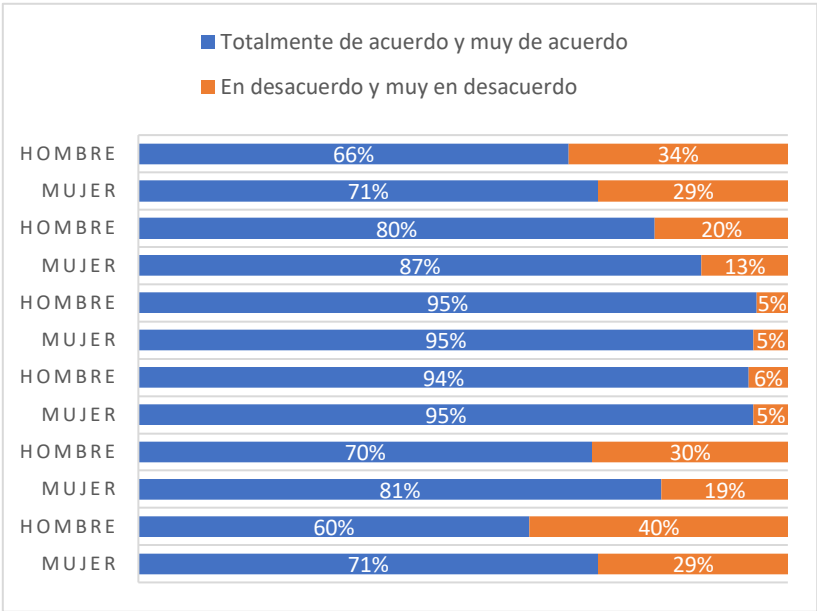
Adicionalmente también se recomienda tener una alianza estratégica con la Secretaría General, subdirección de Talento Humano y el comité de conciliación para que ellos se vinculen y apoyen estos procesos. Y con ello, se pueda crear una cartilla para la prevención y atención en casos de acoso sexual, como una herramienta útil para garantizar un ambiente laboral que proteja a sus colaboradores.

En efecto, con los resultados de la medición inicial del programa equipares y el análisis de la caracterización de género aplicada por el Ministerio de Transporte en materia de Acoso Sexual, fue posible concluir que al igual que en los ítems anteriores, ambas mediciones comparten simetría en sus resultados finales convirtiéndose en insumos confiables para el seguimiento a las condiciones de igualdad y equidad de género de la entidad.

➤ **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

1. Las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal existentes en mi institución son conocidas por todo el personal y son accesibles, tanto para mujeres como para hombres.
2. Considero que mi institución promueve el equilibrio entre la vida personal y laboral, y la corresponsabilidad en los cuidados para mujeres y hombres.
3. En mi institución, puedo pedir permiso en caso de que necesite atender asuntos relacionados con mi familia.
4. Las mujeres y los hombres pueden disfrutar plenamente de su licencia de maternidad y paternidad de acuerdo con la legislación nacional.

5. Mi institución tiene un sistema de flexibilidad horaria que puedo usar cuando lo necesite.
6. En mi institución existen medidas que facilitan la conciliación entre la vida personal, profesional y familiar, y sé cómo solicitarlas.



Este aspecto en la mayoría de los ítems logró alcanzar niveles altos de satisfacción y aceptación por parte de los miembros de la entidad, destacándose la percepción frente a la posibilidad del 95% de los hombres y mujeres de acceder a permisos en caso de presentar situaciones asociadas al bienestar del contexto familiar. Así mismo, existe una percepción positiva frente al cumplimiento de las licencias de maternidad y paternidad respectivamente.

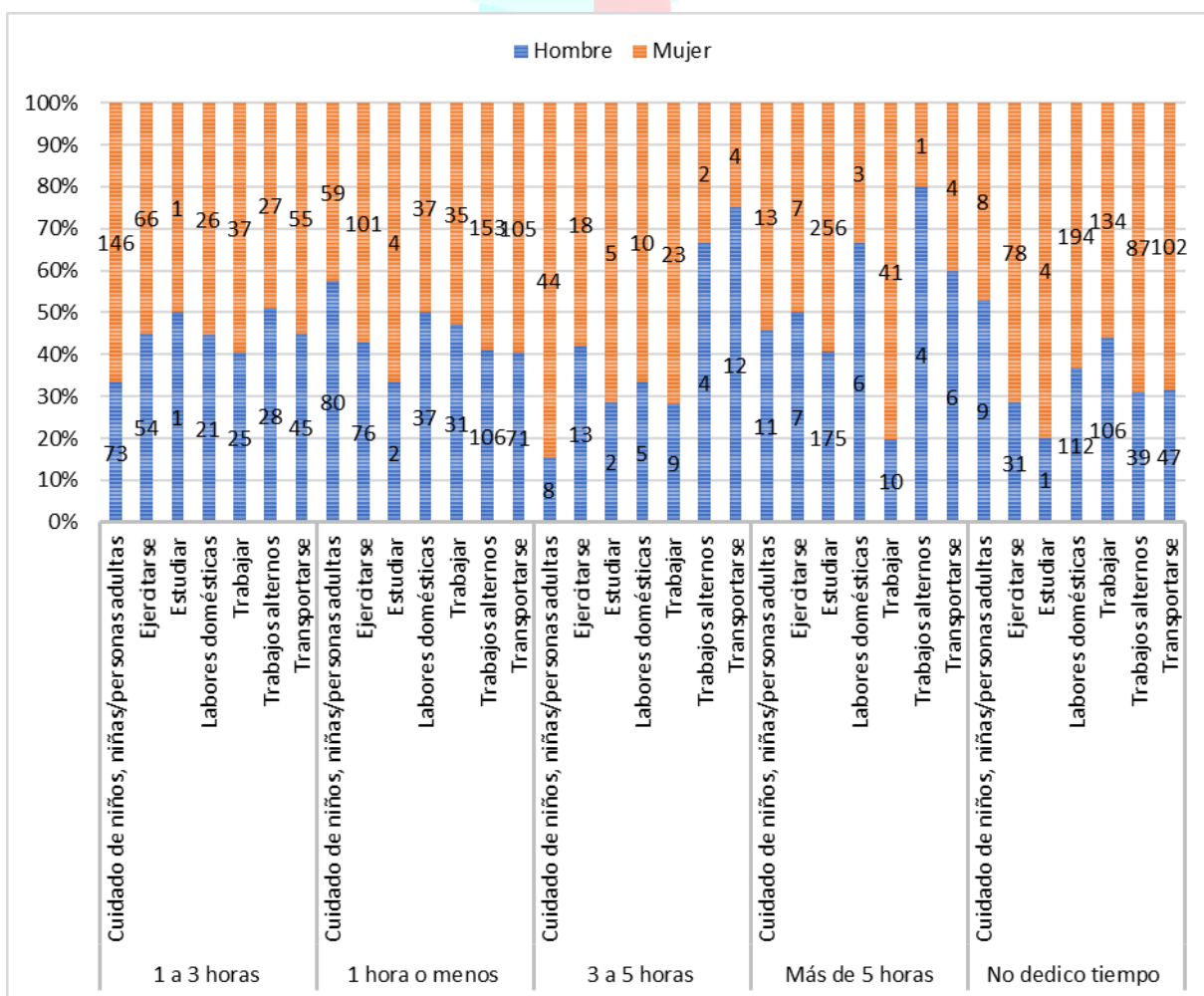
Por otro lado, se requieren mayor atención y divulgación en los procesos de inducción y formación del talento humano con el fin de llevar mayor claridad de estos temas a la población en especial a aquellos servidores y servidoras que por lo que revelaron las encuestas, persiste un desconocimiento de estos temas ya que el 30% de las mujeres y 40% de los hombres encuestados manifestaron estar en desacuerdo con que en la institución existen medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Igualmente, hay un 30% de hombres y un 19% de mujeres que consideran que la entidad no tiene un sistema de flexibilidad horaria que pueda usarse cuando se necesite.

21. En un día normal entre semana ¿Cuántas horas dedica usted a las siguientes actividades? LABORES DOMESTICAS

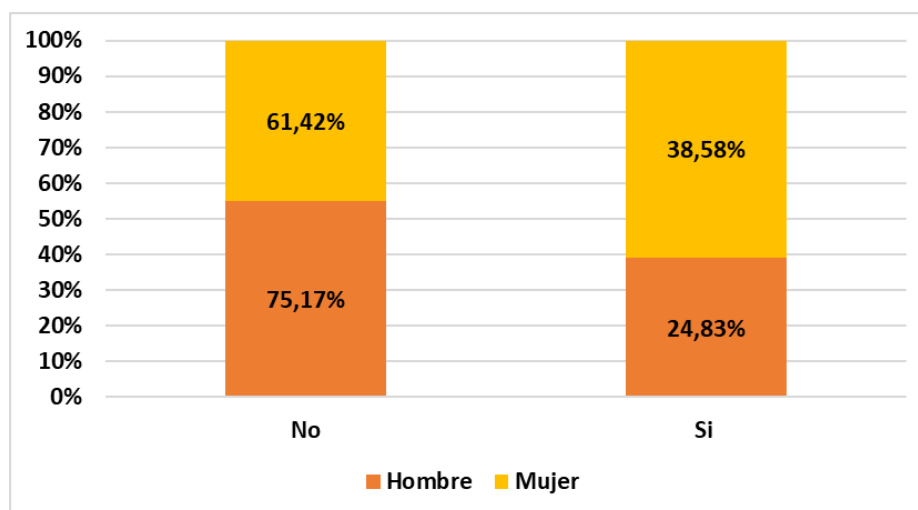
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
1 a 3 horas	45	55	100
1 hora o menos	71	105	176
3 a 5 horas	12	4	16
Más de 5 horas	6	4	10
No dedico tiempo	47	102	149
Total general	181	270	451

Referente a los resultados de la anterior pregunta se puede observar que existe un número de mujeres superior al número de hombres que dedican tiempo a las labores domésticas, visibilizando una brecha entre uno y otro sexo, y que puede tener origen en sesgos inconscientes de los roles y funciones de cada uno o ideas preconcebidas al respecto.

Por lo anterior, sería interesante y muy oportuno que la entidad pueda reforzar mediante talleres o capacitaciones para los servidores y servidoras, la importancia que tiene la buena distribución de funciones en los que hacer del hogar, con el fin de llevar el equilibrio y la equidad que hace parte de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



26. ¿Es usted el cuidador/a?



Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
No	75,17%	61,42%	66,93%
Si	24,83%	38,58%	33,07%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

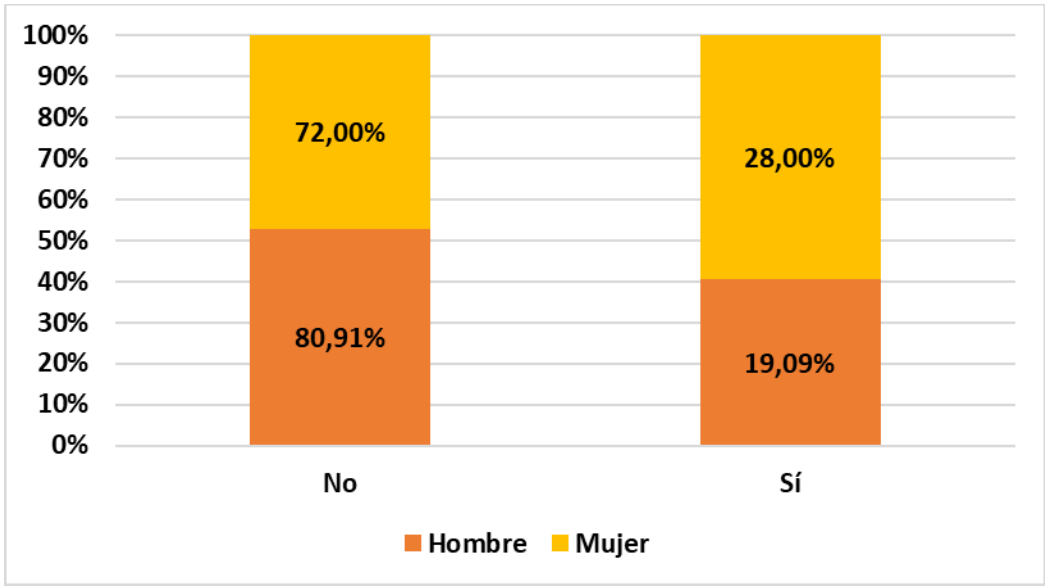
Al cotejar la información de la encuesta implementada por Equipares con la Caracterización de género de la entidad se puede complementar la información en cuanto a la comprensión del universo del cuidado de las personas trabajadoras del Ministerio.

Para comenzar, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se pudo determinar que el 24,83% de los hombres y el 38,58% de las mujeres pertenecientes al Ministerio de Transporte en calidad de empleados y empleadas son cuidadoras de alguna persona al interior de su núcleo familiar, contrario al 75,17% de hombres y el 61,42% de mujeres que no ejercen este rol dentro de sus sistemas familiares. Debido a lo anterior, se puede concluir que, si bien es cierto que el universo de personas cuidadoras es más reducido de quienes no lo son al interior del Ministerio de Transporte, las labores del cuidado siguen siendo un factor importante que se debe considerar para compatibilizar la vida personal, laboral y profesional.

Además, se evidencia que las dinámicas del cuidado que se muestran en las encuestas no son algo ajeno a las tendencias culturales en las que son las mujeres quienes en su mayoría asumen estas labores y responsabilidades frente a los demás miembros de los hogares. Por lo tanto, resulta prioritario que la entidad monitoree dichas cifras con el fin de brindar apoyo

ya acompañamiento a los cuidadores garantizando su rendimiento laboral mediante un trato igualitario

32. Teniendo en cuenta la siguiente definición. Indique si usted es padre o madre cabeza de familia. (Hombre o Mujer que no tiene el apoyo de su pareja ni de algún miembro de la familia y ejerce la jefatura del hogar teniendo bajo su cargo y cuidado en forma permanente, menores u otras personas)



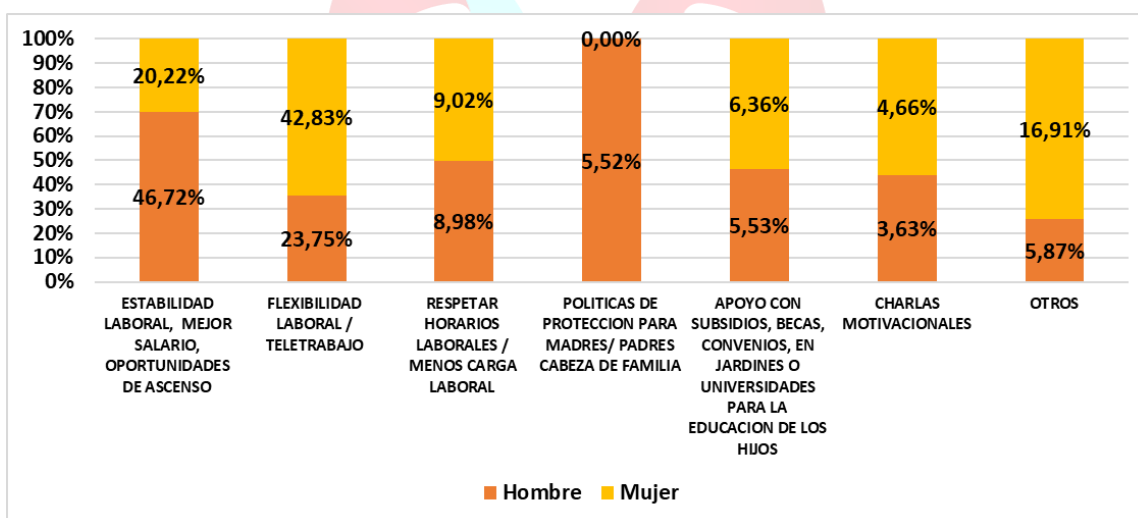
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
No	80,91%	72,00%	75,57%
Sí	19,09%	28,00%	24,43%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

La anterior información es relevante si además se adiciona que del total de colaboradores y colaboradoras encuestados, el 19,09% de los hombres conforman un núcleo familiar de tipología monoparental con jefatura masculina, mientras que el 28% de las mujeres conforman un núcleo de tipo monoparental con jefatura femenina. Por otro, lado en 80,91% de hombres pertenecen a otro tipo de conformación familiar, ya sea nuclear, reconstituida o extensa, mientras que el 72% de las mujeres pertenecen a algunas de dichas tipologías familiares mencionadas.

Así pues, se recomienda que los porcentajes de madres y padres cabeza de familia cuenten con apoyo y estrategias de compatibilización de su vida personal y laboral por parte de la entidad, siendo las condiciones familiares aspectos relevantes para el rendimiento laboral,

sobre todo teniendo en cuenta que las mujeres cabeza de familia corresponden a una población sujeta a procesos de protección especial enmarcados en la ley colombiana. Finalmente, se observó que aunque si bien ha habido un aumento en el porcentaje de los hombres cabeza de hogar, producto de las transformaciones socioculturales en las que tienen una mayor participación de la esfera privada, la realidad es que aún son las mujeres quienes se siguen posicionando como las encargadas de asumir principalmente los roles de cuidado. Esto, también puede estar asociado a imaginarios culturales, viudez o separaciones conyugales entre otras causas

34. ¿Qué estrategias podría implementar la entidad o empresa a la cual se encuentra vinculado, que le ayude a ejercer su rol de cabeza de hogar de manera más efectiva?

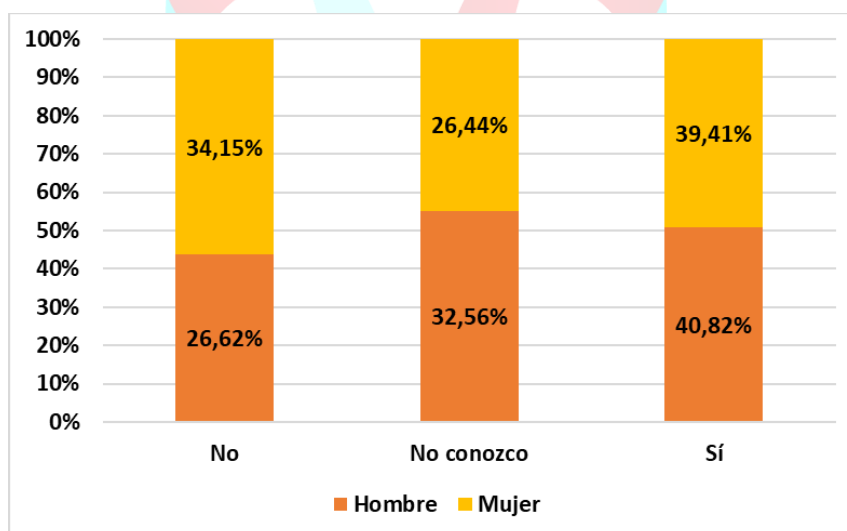


Adicionalmente se resalta que, en la caracterización de género de la entidad, se les pregunta a las mismas personas trabajadoras cabeza de familia sobre estrategias para compatibilizar la vida familiar, laboral y personal. Algo que vale la pena resaltar pues resultan soluciones de las mismas necesidades que tiene este grupo poblacional.

En este sentido, los resultados revelan que los colaboradores y colaboradoras que son cabeza de hogar en su mayoría se inclinan por apoyos institucionales que garanticen la estabilidad laboral en la entidad, siendo este un eje fundamental para la satisfacción de necesidades básicas tanto de los propios empleados y empleadas como de las personas a su cargo. A su vez, las mujeres se inclinan por apoyos que reduzcan la jornada laboral o flexibilicen los tiempos de ejecución de las mismas. Finalmente, en porcentajes minoritarios se requieren apoyos como subsidios, becas y formaciones psico emocionales.

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO PARA NIÑOS (CINE - COCINA - MUSICA- TITERES)	0,00%	2,62%	1,71%
APOYO CON SUBSIDIOS, BECAS, CONVENIOS, EN JARDINES O UNIVERSIDADES PARA LA EDUCACION	5,53%	6,36%	6,07%
CAJAS DE COMPENSACION/ PROGRAMAS DE BIENESTAR	0,00%	0,54%	0,35%
CAPACITACIONES	1,66%	5,61%	4,23%
CHARLAS MOTIVACIONALES	3,63%	4,66%	4,30%
ESTABILIDAD LABORAL, MEJOR SALARIO, OPORTUNIDADES DE ASCENSO	46,72%	20,22%	29,46%
FLEXIBILIDAD LABORAL / TELETRABAJO	23,75%	42,83%	36,18%
INCENTIVOS ECONOMICOS	2,44%	6,31%	4,96%
OPORTUNIDAD DE VINCULACION LABORAL A FAMILIARES	0,88%	1,82%	1,49%
OTROS	0,89%	0,00%	0,31%
POLITICAS DE PROTECCION PARA MADRES/ PADRES CABEZA DE FAMILIA	5,52%	0,00%	1,93%
RESPECTAR HORARIOS LABORALES / MENOS CARGA LABORAL	8,98%	9,02%	9,00%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

75. ¿En su empresa o entidad tienen la opción de horario flexible?



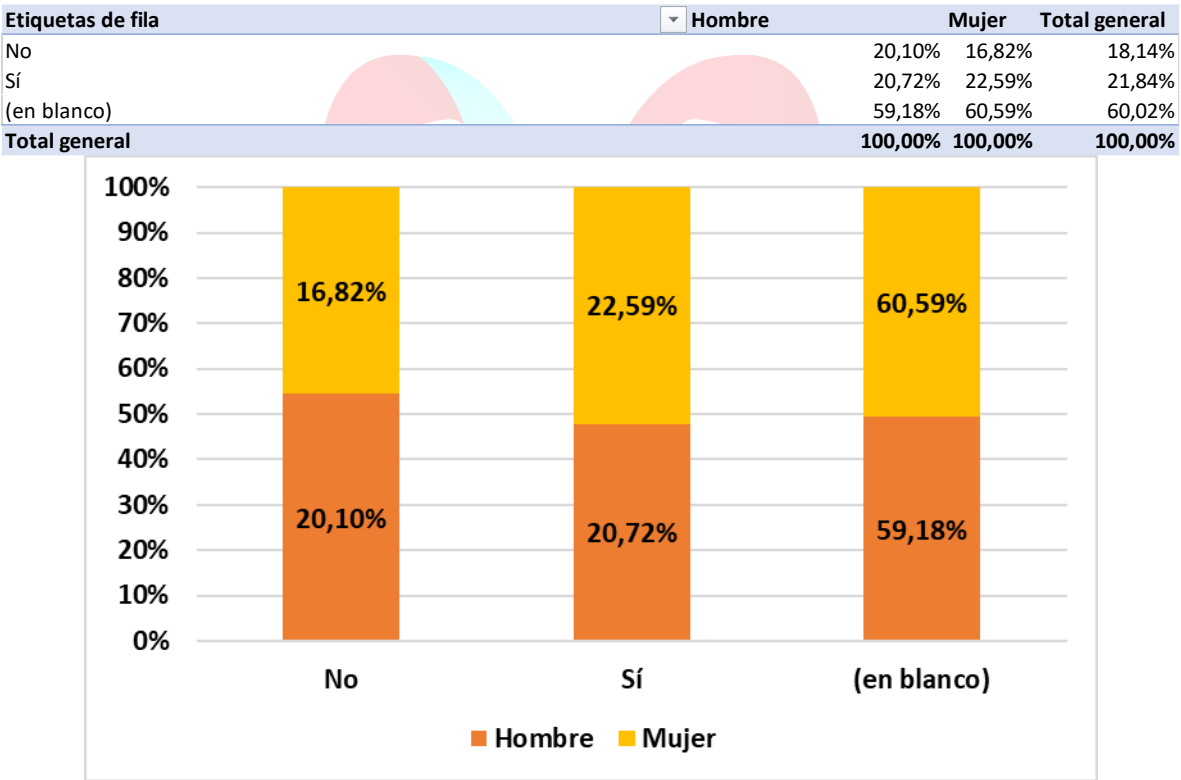
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
No	26,62%	34,15%	31,13%
No conozco	32,56%	26,44%	28,89%
Sí	40,82%	39,41%	39,98%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Los resultados analizados en relación a la flexibilización de horarios dentro del Ministerio de Transporte revelan que el 40,82% de los hombres y el 39,41% de las mujeres consideran que la institución sí posee dentro de sus opciones laborales la posibilidad de modificar o negociar el horario de ejecución de las funciones asignadas a cada puesto. En contraposición el 26,62% de los hombres y el 34,15% de las mujeres no perciben dicha dinámica. Finalmente, el 32,56% de hombres y 26,44% de mujeres tienen una postura aparentemente neutra puesto que desconocen dichas facilidades en el marco de sus funciones.

Esta gráfica revela una oportunidad de mejora para la entidad, puesto que como ya se evidenció con anterioridad, la flexibilidad horaria es una estrategia que le permite a las personas trabajadoras compatibilizar la vida personal, laboral y familiar, sobre todo si son

cabeza de familia. En este sentido, es importante que la entidad contemple esta medida como algo que se puede implementar de manera permanente. Igualmente, es necesario que se creen mecanismos en los que se socialice la estrategia para asegurar que todo el personal lo conozca y esté familiarizado con la misma.

76. ¿Hace uso del horario flexible?



Lo expuesto en la sección anterior, se refuerza aún más con los resultados encontrados en la pregunta de si hace uso de los horarios flexibles de la entidad, puesto que la gran mayoría respondió en blanco, siendo el 59,18% para los hombres y el 60,59% para las mujeres. Igualmente, el 20,10% de los hombres y el 16,82% de las mujeres respondieron que estas medidas no existen en la entidad. Estos datos encontrados en la caracterización de género del ministerio evidencian que hay un porcentaje significativo de colaboradores que desconocen el sistema de flexibilidad horaria de la entidad. Por lo tanto, se sugiere vincular a la subdirección de Talento Humano del Ministerio, para que desde esa área se puedan difundir a los colaboradores la promoción del balance vida-trabajo, la corresponsabilidad, y la accesibilidad y conocimiento de las medidas de conciliación.

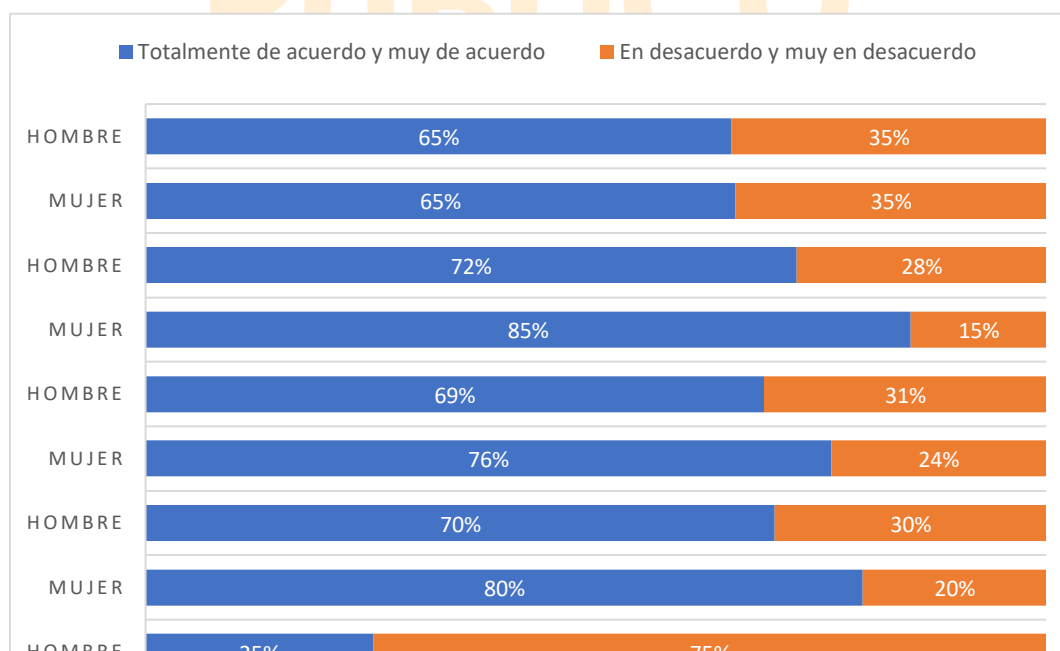
En efecto, lograr encontrar un balance entre la vida familiar, la vida privada y la profesional se ha convertido un factor determinante en el criterio de las personas, siendo uno de los

puntos clave a la hora de encontrar y permanecer en un puesto de trabajo. Tener una política sobre la flexibilidad laboral dentro del Ministerio podría ser una ventana de oportunidad, no solo para mejorar la productividad de sus trabajadores, sino también su calidad de vida y su salud mental.

Por lo tanto, se recomienda: 1. Reforzar la promoción de las medidas de conciliación; 2. Revisar el portafolio de medidas de conciliación del Ministerio; 3. Facilitar el trámite de las medidas de conciliación.

➤ **AMBIENTE LABORAL**

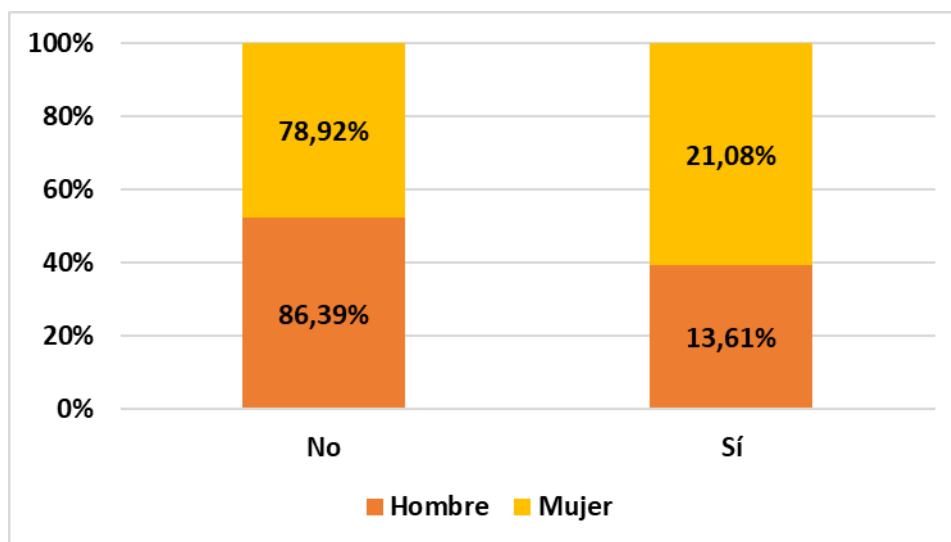
1. Vivo y/o soy responsable de cuidar a personas de mi entorno familiar.
2. En mi institución existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral, la igualdad de género y no discriminación
3. En mi institución, las personas que ocupan cargos de dirección están abiertas a la comunicación con el personal.
4. En mi institución todas las personas que laboran obtienen un trato digno y respetuoso.
5. En mi institución he sido testigo de actos discriminatorios por razón de género, edad, apariencia, discapacidad, entre otros.
6. En mi institución, hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os



En términos generales, se puede afirmar que se tienen percepciones favorables en el ambiente laboral de la entidad. Sin embargo, no se puede desconocer los porcentajes desfavorables frente a la percepción que han tenido algunas de las personas encuestadas frente a actos discriminatorios en la entidad. Por ejemplo, frente a la pregunta de si en mi institución todas las personas que laboran obtienen un trato digno y respetuoso, el 30% de los hombres y el 20% de las mujeres contestaron que estaban en desacuerdo con dicha afirmación. Igualmente, en la pregunta de si en mi institución he sido testigo de actos discriminatorios por razón de género, edad, apariencia, discapacidad, entre otros. El 25% de los hombres y el 28% de las mujeres contestaron afirmativamente.

Esto quiere decir que el Ministerio de Transporte, a pesar de las cifras favorables que presenta en términos generales en este ítem, debe seguir trabajando para crear ambientes no discriminatorios, respetuosos e igualitarios. Para ello, es importante trabajar en fortalecer los mecanismos de denuncia, la imparcialidad de los mismos y las medidas adoptadas por la entidad para disminuir los casos de discriminación, así como la promoción de la importancia reducir los estereotipos de género.

38. ¿Se ha sentido discriminada o discriminado por alguno de estos motivos? (Condición económica, etnia o raza, condición social, ideología política, creencias religiosas, preferencia sexual, género, físico, nivel educativo, vinculación laboral, otro)

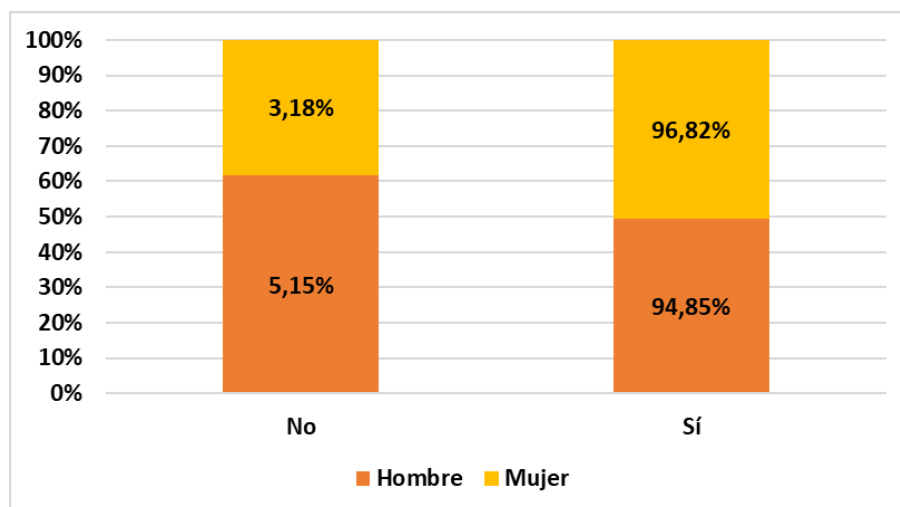


Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
No	86,39%	78,92%	81,91%
Si	13,61%	21,08%	18,09%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Al cotejar la información con la pregunta de si se ha sentido discriminado en el ámbito laboral a causa de condiciones socioeconómicas, etnia, raza, ideología política, preferencias sexuales, género o físico, se encuentra que: el 13,61% de los hombres y el 21,08% de las mujeres manifestaron haber sido discriminados en el ámbito laboral, contrario al 78,92% de las mujeres y el 86,39% de los hombres encuestados que aseguran no haber percibido este tipo de tratos al interior de la institución. Lo anterior resulta relevante puesto que, si bien se evidencia que en la mayoría de casos existe una percepción favorable en cuanto a los tratos que reciben las personas trabajadoras de la entidad por parte de sus pares o jefes, es importante seguir trabajando para disminuir y cerrar cualquier mal trato que se pueda presentar.

Por esta razón, se recomienda realizar seguimiento a las rutas de denuncia y sensibilización a los trabajadores y trabajadoras respecto a la incidencia de estas conductas en el bienestar psicológicos de sus pares, así como frente a las consecuencias laborales y judiciales que los mismos acarrearían.

41. ¿Considera que en su entidad son respetuosos frente a la diversidad sexual?

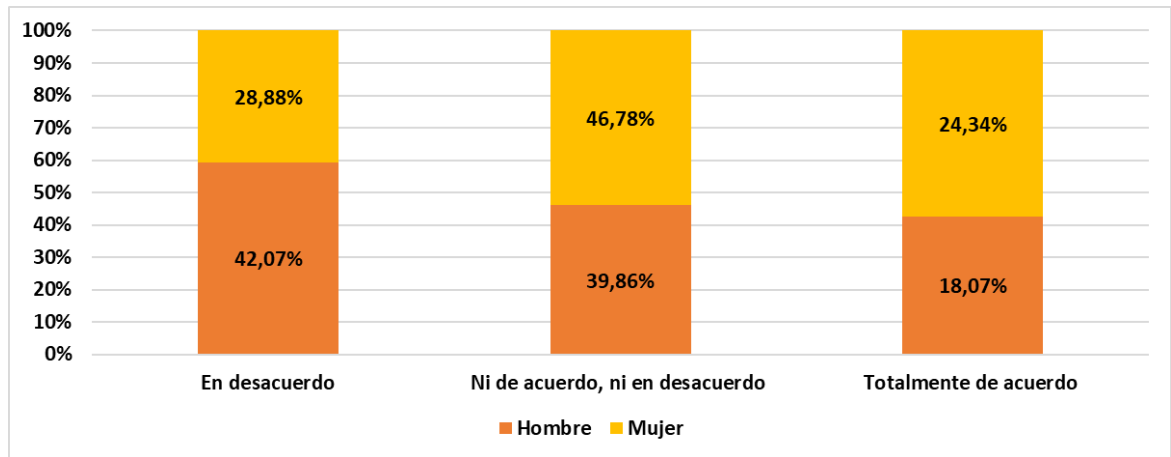


Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
No	5,15%	3,18%	3,97%
Sí	94,85%	96,82%	96,03%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Los resultados obtenidos de la caracterización de género del Ministerio de Transporte en materia de respeto frente a la diversidad sexual revelaron un panorama muy satisfactorio y prometedor para la entidad en esta materia, puesto que el 94,85% de los hombres y 96,82% manifestaron que en las relaciones humanas concebidas en el marco del ejercicio laboral dentro del Ministerio existe un respeto por las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género garantizando sus derechos para el ejercicio de su autonomía y desarrollo de su personalidad bajo un trato digno e igualitario.

Cabe mencionar que un 3,97% de los encuestadas/os perciben que existen tratos irrespetuosos frente a la diversidad sexual; este porcentaje podría ser equivalente a la población sexualmente diversa, lo que implicaría que los resultados no son confiables desde un punto de vista cualitativo. Por lo anterior se sugiere que el Ministerio de Transporte siga trabajando en incluir dentro de las capacitaciones temas de diversidad e inclusión y en la promoción de crear ambientes laborales no discriminatorios.

58. Qué tan de acuerdo esta con la siguiente afirmación: Realmente existen problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral.



Etiquetas de fila	▼ Hombre		
	Mujer	Total general	
En desacuerdo	42,07%	28,88%	34,17%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	39,86%	46,78%	44,01%
Totalmente de acuerdo	18,07%	24,34%	21,83%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

La armonización resultante del diagnóstico en el marco del sello de equipares Público y la caracterización de género efectuada por el Ministerio de Transporte, muestran que en términos generales hay un ambiente favorable de trabajo en la entidad. Sin embargo, si bien es cierto que los actos de discriminación percibidos en la entidad hacen parte de un porcentaje mínimo, éste no hay que restarle importancia y desconocerlo en el análisis. Por lo tanto, se recomienda:

1. Realizar un seguimiento exhaustivo en relación a los protocolos de atención y denuncia ante casos de acoso y discriminación entre los empleados/as con el fin de reducir la percepción y las cifras asociadas a la existencia de hombres y mujeres que dentro del ambiente laboral ejecutan malos tratos o son irrespetuosos hacia sus pares.

2. Así mismo, se requiere un aumento en las campañas de difusión y socialización de las políticas públicas y de equidad de género teniendo en cuenta que los colaboradores/as desconocen la existencia de los protocolos internos adecuados institucionalmente para la atención de hechos discriminatorios.

3. Esta armonización nos permite hacer las siguientes recomendaciones más detalladas: 1. Establecer métricas acerca de la medición de los ambientes de trabajo libres de

discriminación en la evaluación de desempeño. 2. Las capacitaciones impartidas por el ministerio de Transporte se podrían enfocar en una implementación a largo plazo, donde el objetivo principal, además de sensibilizar al personal en estos temas, sea el de incorporar estos conocimientos en su cotidianidad laboral.

4. Finalmente, se sugiere que los jefes de área y directivos sean incluidos de manera intensiva en las formaciones técnicas y en los procesos de sensibilización puesto que el análisis cualitativo resultante entre el diagnóstico y la caracterización de género de la entidad permitió inferir en la importancia de estas prácticas para mejorar los ámbitos laborales .

RECOMENDACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

- Involucrar a todas las áreas en las actividades de género para generar mayor nivel de consciencia y compromiso frente a la igualdad de género.
- Fortalecer capacidades en análisis con enfoque de género, de documentos, datos e identificar las brechas de género.
- Fortalecer las capacidades para identificar y priorizar las preocupaciones relevantes sobre la igualdad de género en el trabajo propio (por ejemplo, desarrollo de programas, planificación del trabajo, preparación de los términos de referencia para consultorías).
- Fortalecer las capacidades en indicadores sensibles al género.
- Capacitar en instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género como la CEDAW, disposiciones constitucionales y legislativas).
- Reforzar por medio del área de comunicaciones la política y plan de acción de la entidad.
- Capacitar a todo el personal en ABC de género, para que entienda los significados de igualdad y equidad de género para que lo pueda poner en práctica en su quehacer diario.
- Generar espacios de comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la entidad en los que se puedan exponer y debatir juicios y conceptos asociados a la perspectiva de género fomentada en la entidad.
- Instruir a los colaboradores de la entidad en todos los niveles respecto a las prácticas cotidianas asociadas a la igualdad de género, teniendo en cuenta la dificultad

comportamental y ética para generar indicadores de valoración frente a los avances o necesidades de la entidad frente a la igualdad de género.

- Fortalecer la socialización, capacitación, monitoreo y denuncia frente a los casos de discriminación, acoso sexual y cualquier práctica inequitativa de género ante los resultados del diagnóstico que revelan que aún existen eventos y brechas de género dentro de la entidad.
- Desarrollar formaciones comunicativas que propendan por el uso de lenguaje incluyente en las relaciones internas y externas de la entidad.
- Realizar alianzas estratégicas con Talento humano para reforzar periódicamente los temas de selección y contratación.
- Aplicar escenarios de asistencia técnica a los equipos de trabajo, donde se le otorgue las cajas de herramientas para las actividades diarias en sus puestos de trabajo.
- Plan de formadores, realizar grupos focales con directivos o asesores donde se les permita implementar el conocimiento teórico en los quehaceres diarios.

CONCLUSIONES

Evidentemente la muestra estadística tomada para este diagnóstico revela que el Ministerio de Transporte, posee planes estratégicos a corto, mediano y largo plazo para disminuir los actos de discriminación, y vulneración de derechos asociados al género, los cuales, dan cuenta de la preocupación de la entidad frente a la ruptura de brechas culturales y sociales que han sufrido los hombres y las mujeres en el mundo. Así mismo, como entidad gubernamental se da cumplimiento a los acuerdos internacionales adquiridos por el estado Colombiano frente a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Ahora bien, es fundamental la creación o fortalecimiento de las comisiones negociadoras internas que permitan atender las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos que afecten la igualdad entre mujeres y hombres, dando valoraciones a los recursos de la entidad, tiempos de actuación e impacto previsto por cada acción a desarrollar.

Igualmente, los planes anuales de formación y capacitación en perspectiva de género deben fortalecer el dominio conceptual y operativo de todos los colaboradores respecto a las leyes nacionales e internacionales relacionadas con la igualdad de género, así como la congruencia a desarrollar entre la protección de los derechos humanos y la igualdad de género. En la misma perspectiva, dichas formaciones institucionales deben abordar ejes comportamentales, laborales, comunicacionales, morales y éticos que ejemplifiquen y promuevan acciones sin daño desde el marco de la perspectiva de género, teniendo en cuenta que los resultados revelan que los colaboradores reconocen conceptualmente la

importancia de la temática pero no saben identificar indicadores cualitativos de avance, oportunidad y necesidad en la perspectiva de género al interior de la entidad.

También, los resultados indican que dentro de la entidad pese a los esfuerzos institucionales, se dan situaciones de discriminación y malos tratos que impiden romper de manera definitiva las brechas e inequidades de género. Por esa razón, resulta fundamental ejecutar seguimiento y monitoreo a las rutas y acciones de denuncia para garantizar la protección de las presuntas víctimas y las acciones tanto de reparación como de justicia laborales y judiciales a que haya lugar cuando estos casos sean presenciados o desarrollados por algún miembro del Ministerio de Transporte, sin importar las características sociales, culturales, económicas y/o académicas entre otras de los colaboradores de la entidad.

Finalmente, el análisis cualitativo y cuantitativo resultante de las encuestas aplicadas a los colaboradores del Ministerio de Transporte, permite inferir que aún hay un desconocimiento frente a como se ejerce la contratación Estatal, que se transfieren en percepciones insatisfactorias a nivel de remuneración y selección de contratos por parte de algunas de las personas trabajadoras del sector. Por esta razón, se recomienda realizar periódicamente un recordatorio a las personas contratadas de la entidad, sobre como son los procesos de reclutamiento y contratación y así mismo mantener informados a los colaboradores sobre los rangos salariales que se ajustan según formación académica y experiencia laboral.

