

MEMORANDO

Para: **Sandra Piedad Barrera Valbuena**
Jefe Oficina de Control Interno
oci@mintrabajo.gov.co

De: **Directora de Generación y Protección de Empleo y Subsidio Familiar (e)**

Asunto: **Aportes y Observaciones a la Solicitud de Información Meta ODS 8.5. – Auditoria Coordinada EFSUR**

Previo a la remisión de insumos desde competencia de la Dirección de Generación y Protección el Empleo y Subsidio Familiar, para el examen de la eficiencia de las Políticas Públicas orientadas al logro de Meta ODS 8.5. resulta importante, a nivel de enfoque, destacar cuales son las entidades responsables de la Meta ODS 8.5 en Colombia, puesto que, para el cumplimiento de ésta, se ha requerido un abordaje intersectorial.

Así las cosas, las principales entidades del Gobierno Nacional involucradas son:

- Ministerio del Trabajo: Ente rector del sector y líder articulador en la materia.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP: Encargado del seguimiento transversal de las metas CONPES ODS y la alineación con el Plan Nacional de Desarrollo.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE: Mide los indicadores oficializados (Tasa de Desempleo, Brecha Salarial de Género, Ingreso Medio por Hora, Informalidad).
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - MinCIT: Articula la política de desarrollo productivo y formalización empresarial para generar empleos de valor agregado.
- Ministerio de Igualdad y Equidad o la entidad que asuma sus funciones / Consejería para la Equidad de la Mujer: Que colideran la reducción de la brecha salarial de género y el acceso equitativo al mercado laboral.
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA: Formación técnica, certificación de competencias e intermediación laboral a través de la Agencia Pública de Empleo.
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP: Regula la inclusión e igualdad salarial en el sector público (empleo de jóvenes y personas con discapacidad en entidades del Estado).

Para evaluar el impacto de las acciones de estas entidades en la meta 8.5, el DANE monitorea principalmente dos indicadores oficiales:

1. Indicador 8.5.1: Ingreso medio por hora de empleados, desglosado por sexo, edad, ocupación y condición de discapacidad.
2. Indicador 8.5.2: Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.

El Ministerio del Trabajo tiene responsabilidad en la Meta ODS 8.5 en los siguientes ejes, con responsabilidades del siguiente orden:

EJE	RESPONSABILIDAD
Igualdad de remuneración y brecha salarial	Implementar la Ley 1496 de 2011 (igualdad salarial) y supervisar mediante la Inspección de Trabajo que las empresas mantengan criterios objetivos de pago sin discriminación de género.
Inclusión Laboral	Diseñar y ejecutar políticas de inserción para poblaciones priorizadas, como mujeres y personas con discapacidad (como los programas de beneficios por generación de empleo formal e incentivos tributarios para empleadores).
Trabajo Decente	El Trabajo Decente cuenta con una estructura normativa sólida y reciente. El CONPES 4189 de 2026 - Política Nacional de Trabajo Digno y Decente 2026 - 2035 y su marco normativo de adopción de la Política Nacional mediante el Decreto 1527 de 2024. Marcando un esquema de ejes transversales que apunta a: 1. Promoción de Empleo e Ingresos Dignos. 2. Extensión de la Protección Social. 3. Garantía de los derechos fundamentales. 4. Dialogo Social Promover el Trabajo Decente, la transición de la informalidad a la formalidad laboral y el acceso a la seguridad social integral

Fuente: Ministerio del Trabajo

Luego del anterior enfoque, se informa que tras el análisis del cuestionario del asunto en referencia se remiten los siguientes insumos y observaciones a que hay lugar, para que sirva en la consolidación de la respuesta a la Contraloría General de la República.

1. Formulación de políticas públicas orientadas a la meta ODS 8.5

Objetivo 1: Identificar si el Gobierno estableció un marco legal, mecanismos institucionales, acciones y presupuestos pertinentes para alcanzar la meta ODS 8.5 y mitigar la desigualdad en especial de las mujeres y personas con discapacidad.

Aporte del área a la Respuesta:

El cumplimiento del ODS 8.5 está fundamentado en los mandatos constitucionales e instrumentos de política tales como los Planes de Desarrollo y documentos Conpes.

El marco estratégico y de Política Nacional, existen los siguientes referentes normativos

Documento CONPES 3918 (2018): Es el documento clave que institucionalizó la Estrategia para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia. Fija los indicadores oficiales de seguimiento para el ODS 8.5 (tasa de desempleo desagregada e ingreso medio por hora) y asigna responsabilidades a entidades como el DANE y el Ministerio del Trabajo.

Planes Nacionales de Desarrollo (PND): Cada cuatrienio, el PND traduce las metas del ODS 8.5 en programas de generación de empleo, formalización y cierre de brechas poblacionales. Instrumentos recientes priorizan la economía popular, la inclusión laboral de jóvenes y mujeres, y la estabilidad socioeconómica.

A nivel constitucional, se destaca el Artículo 25 que consagra el trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, garantizando condiciones dignas y justas y el Artículo 53 que a su turno establece los principios mínimos fundamentales del trabajo (igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad laboral, entre otros).

De otra parte, Código Sustantivo del Trabajo: Regula las relaciones laborales en el país y contiene disposiciones sobre la protección al trabajador, garantías salariales y la prohibición de discriminación laboral, apuntando de forma directa al principio de "igual remuneración por trabajo de igual valor". Y la Ley 2466 de 2025 fue estructurada y expedida bajo el objetivo principal de materializar el concepto de "trabajo decente y digno", lo aporta significativamente en las metas del ODS 8.5.

También se destaca como las intervenciones en beneficio de la población priorizada en el ODS 8.5 (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad), encuentra eco en las siguientes disposiciones:

Ley 361 de 1997 y Ley 1618 de 2013: Establecen mecanismos de integración social y garantías de inserción laboral para las personas con discapacidad, promoviendo incentivos para su contratación.

Ley 1429 de 2010 y Ley 1780 de 2016 (Ley de Primer Empleo): Normas orientadas a impulsar la formalización y la inserción laboral de los jóvenes,

reduciendo barreras de costos fiscales y parafiscales para las empresas que los contraten.

Normas sobre Equidad de Género y Brecha Salarial: Diversas iniciativas legislativas y lineamientos del Ministerio del Trabajo velan por la equidad de género en el ámbito laboral y la transparencia en los ingresos para evitar la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Sobre esta base normativa el Ministerio del Trabajo, desde la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral en cumplimiento de sus funciones y específicamente la de realizar, en coordinación con las entidades competentes, el seguimiento de las políticas en materia de generación y formalización del empleo en los diferentes sectores de la economía, a nivel nacional, regional y local, en el periodo solicitado de 2022 a 2024, en cuanto a la información sobre empleo de mujeres ha realizado desde el Grupo de Información Laboral los siguientes Documentos y Boletines:

EL principal avance respecto a PCD se encuentra en el fortalecimiento del marco institucional y normativo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Como desafíos persisten las barreras de acceso y permanencia en el empleo formal, la implementación de ajustes razonables y el fortalecimiento de la cultura de inclusión laboral.

Documentos:

- Documento con estrategia de inclusión laboral femenina en sectores tradicionalmente masculinizados y de alto potencial de empleabilidad
- Estadísticas actuales de empleo, perspectiva sectorial, de género y rural

Estos documentos se encuentran en el siguiente link: [Equidad de género](#)

Boletines:

Se encuentran publicados en la página Web del Ministerio en FILCO – Fuente de Información Laboral del Ministerio del Trabajo, en el siguiente enlace:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/filco-fuente-de-informacion-laboral-de-colombia/publicaciones/>

Año 2022: Siete Boletines del Mercado Laboral del empleo y la informalidad de Jóvenes y mujeres

Año 2023: Nueve boletines del Mercado Laboral de Mujeres

Año 2024: Doce boletines de Mercado Laboral de Mujeres

En estos boletines se destaca información del Mercado Laboral sobre:

- Mercado Laboral Total Nacional
- Mercado Laboral Total Nacional de Mujeres
- Mercado Laboral Total Nacional de Hombres
- Total 13 ciudades y Áreas Metropolitanas
- Total, Cabeceras Municipales
- Centros Poblados y Rural Disperso

OCUPACIÓN MUJERES SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

- Mercado Laboral Total, Nacional
- Mercado Laboral Total, Nacional de Mujeres
- Mercado Laboral Total, Nacional de Hombres
- Total 13 ciudades y Áreas Metropolitanas

OCUPACION MUJERES SEGÚN POSICIÓN OCUPACIONAL

- Mercado Laboral Total, Nacional
- Mercado Laboral Total, Nacional de Mujeres
- Mercado Laboral Total, Nacional de Hombres
- Total 13 ciudades y Áreas Metropolitanas

TASA DE DESOCUPACIÓN PARA LAS MUJERES – 23 PRINCIPALES CIUDADES Y ÁREAS METROPOLITANAS:

TASA DE INFORMALIDAD LABORAL POR CIUDADES

Estos -Boletines tiene como fuente de información la GEIH del DANE y los reportes de PILA.

1.1 Marco normativo asociado a políticas, especificando el grado de consideración de las situaciones de desigualdad de mujeres y personas con discapacidad y la identificación de estos grupos vulnerables.

1.1.1 Nivel de alineación de los indicadores nacionales con los indicadores globales de la meta ODS 8.5.

1.1.2 Mapa de actores para la consecución de la meta 8.5.

Entre los principales actores involucrados para PCD se encuentran el Ministerio del Trabajo, el Sistema Nacional de Discapacidad, el Consejo Nacional de Discapacidad, las entidades territoriales, las organizaciones de personas con

discapacidad y demás entidades públicas y privadas que participan en el desarrollo de estrategias de inclusión laboral.

De otro aparte, no obstante que el marco normativo de la Red Nacional de Formalización Laboral – RNFL estructurada mediante el Decreto 567 de 2014, en desarrollo del artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y de los artículos 7 de la Ley 21 de 1982 y 17 de la Ley 100 de 1993. Su actuación se articula con la Ley 1429 de 2010 sobre formalización y generación de empleo, con la Ley 1610 de 2013 y la Resolución 321 de 2013 sobre Acuerdos de Formalización Laboral, esta última derogada por la Resolución 1699 de 2026, y con los incentivos a la contratación de poblaciones priorizadas (mujeres, víctimas del conflicto armado y personas con discapacidad) contenidos en la Ley 361 de 1997 y en la Ley 1429 de 2010, que constituyen contenido temático recurrente de las intervenciones de la Red. Por tanto, debemos concluir que el marco normativo integral de la meta ODS 8.5 excede la competencia de la RNFL.

1.1.2 Mapa de actores

En relación con las actividades de la Red Nacional de Formalización Laboral se señala como el artículo 3 del Decreto 567 de 2014 define la integración de la red de operadores del Servicio Público de Empleo, agencias de gestión y colocación del SENA y de las Cajas de Compensación Familiar, confederaciones sindicales, gremios, entidades públicas y privadas vinculadas voluntariamente, y los canales de atención del Ministerio del Trabajo. Para concluir que en la operación del período, solo en la vigencia 2024 la Red Nacional de Formalización Laboral registró articulación efectiva con 225 entidades convocantes distintas, entre ellas cámaras de comercio, cajas de compensación familiar, SENA, Agencia de Renovación del Territorio, gobernaciones, alcaldías, UGPP y organizaciones de cooperación.

1.1.3 Avances y desafíos sobre el marco normativo para el cumplimiento de la meta ODS 8.5 en el país.

Soportes: normativa nacional, normativa referida a la adopción de Agenda 2030, normativa de emergencia, normativa que modifica la estructura institucional, normativa que modifica procesos administrativos, normativa que modifica las estructuras y arreglos institucionales, normativa que aborda específicamente brechas de género y discapacidad, documentación relativa al

análisis de las brechas de género y discapacidad antes y durante el periodo auditado.

Aporte del área a la Respuesta:

La Ley 1496 de 2011 es la norma marco que garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres. Su objeto central es erradicar cualquier forma de discriminación en la remuneración y hacer efectivo el principio constitucional de "a trabajo de igual valor, salario igual".

Éste norma prevé, la presunción de discriminación da criterios objetivos de valoración salarial, modificó en su momento el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, la prevalencia de la igualdad

Otras normas que deben ser tenidas en consideración como un bloque normativo son:

- Decreto 2733 de 2012: Reglamentó incentivos tributarios para empleadores que contraten mujeres víctimas de violencia comprobada.
- Sello Equipares (Resolución 2616 de 2015 del MinTrabajo / OIT / PNUD): Programa de certificación de igualdad de género para empresas públicas y privadas que audita y elimina brechas de remuneración y sesgos en la contratación.
- Ley 2117 de 2021: Dispuso medidas para promover e incentivar la participación y permanencia de las mujeres en sectores económicos tradicionalmente masculinizados y en cargos de dirección.
- Ley 2294 de 2023 (PND 2022-2026): Creó el Sistema Nacional de Cualificaciones y exigió la homologación de salarios bajo estándares internacionales de equidad de género.
- Decreto 1527 de 2024: Reglamentó la Política Pública de Trabajo Digno y Decente en el Decreto 1072 de 2015. Integra la equidad de género como un enfoque transversal obligatorio para la inspección laboral y los planes territoriales.
- Ley 2466 de 2025 - Reforma Laboral: Reforzó las facultades sancionatorias y la vigilancia sobre discriminaciones salariales indirectas, exigiendo protocolos obligatorios en las empresas para corregir sesgos remunerativos y acoso laboral. La norma busca introducir avances que eleven la equidad salarial y la prohibición de la discriminación de un plano declarativo a un régimen de cumplimiento obligatorio, fiscalizable y sancionable.

Los pilares sobre equidad salarial e igualdad de trato tras la reforma laboral se concentran en cuatro temas: i. Obligatoriedad de los Tabuladores Salariales y Criterios Objetivos ii. Protocolos Obligatorios contra la Discriminación y la Violencia Laboral iii. Fortalecimiento del Poder Sancionatorio e Inspección del MinTrabajo iv. Transparencia en los Procesos de Selección.

1.2 Intervenciones públicas (estrategias, políticas, planes y programas) de fomento al trabajo y al empleo implementadas para el logro de la meta 8.5 de los ODS en el país durante el periodo 2022-2024. Alineación de dichas intervenciones con la Agenda 2030 al respecto y contribución a la reducción de la desigualdad de las mujeres y de las personas con discapacidad.

1.2.1 Inclusión de políticas de empleo para mujeres y PcD en acuerdos y planes de desarrollo nacionales y territoriales.

Aporte del área a la Respuesta:

De una parte, la Red Nacional de Formalización Laboral - RNFL ejecutó acciones de capacitación y sensibilización dirigidas a empresarios, trabajadores, servidores públicos y ciudadanía en general, sobre formalización laboral, seguridad social, Piso de Protección Social, Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), incentivos y exenciones tributarias a la contratación, y política pública de vendedores informales.

El consolidado del período es el siguiente:

Vigencia 2022: Actividades desarrolladas: 373 Capacitación: 262 actividades, 11.914 personas Sensibilización: 111 actividades, 697.820 personas Alcance total: 709.734 personas

Vigencia 2023: Intervenciones registradas: 477 Capacitación: 347 intervenciones, 14.871 personas Sensibilización: 130 intervenciones, 2.196.269 personas Alcance total: 2.211.140 personas

Vigencia 2024: Intervenciones registradas: 324 Participación directa: 324 intervenciones, 21.118 personas Sensibilización: no aplica, por cambio de instrumento de registro Alcance total: 21.118 personas

Totales del período 2022 – 2024 Intervenciones: 1.174 Participación directa en capacitación: 47.903 personas Alcance en difusión masiva: 2.894.089 personas Alcance total: 2.941.992 personas



Trabajo

Nota: las cifras de sensibilización corresponden a alcance de difusión masiva (emisiones radiales, perifoneo y campañas), por lo que no son equiparables a participación directa y se reportan de forma separada. A partir de 2024 el instrumento de registro captura únicamente participación directa. La cifra de 2024 incluye un evento virtual de alcance nacional con 8.588 asistentes; excluido este, la participación directa fue de 12.530 personas en 323 intervenciones.

Adicionalmente, se destaca que a Ley 2294 de 2023 Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026, así como el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 de trabajo decente y crecimiento económico, buscan la generación de oportunidades para que todos podamos vivir una vida digna, con oportunidades de ingreso, sin barreras de acceso al mercado laboral, sin ningún tipo de discriminación, que permita tener una adecuada calidad de vida, en el que el trabajo sea una fuente de realización personal.

El PND, específicamente en el artículo 75 establece que: “se promoverá la formulación e implementación participativa de políticas públicas de trabajo digno y decente en los niveles departamentales, municipales y regionales.... *Para ello, prestará asistencia legal, técnica y tecnológica*”.

Por lo anterior desde el Programa de Asistencia Técnica Territorial, en el 2023, se elaboraron instrumentos de gestión para la asistencia técnica y acompañamiento en la formulación de planes de desarrollo territoriales 2024-2027, se resalta que especialmente las recomendaciones, fueron construidas con actores del tripartismo (trabajadores, empleadores y gobierno) de cada uno de los departamentos del país. Por otra parte, los gobiernos territoriales contaron con el apoyo de las entidades del sector trabajo y aliados para la implementación de estrategias, programas y proyectos enfocados al desarrollo del trabajo digno y decente incluidos en los planes de desarrollo territoriales 2024-2027.

Para el ejercicio de asistencia técnica y acompañamiento se construyeron los siguientes insumos:

- ❖ Documento con Orientaciones de Trabajo para la Formulación de los Planes de Desarrollo Territoriales
- ❖ Aportes al documento con Orientaciones para la inclusión de las y los jóvenes para la formulación de los Planes de Desarrollo Territoriales
- ❖ Documento técnico sector trabajo
- ❖ 33 documentos Técnicos *mediante metodología participativa se elaboraron* documentos de Recomendaciones para la Promoción del Trabajo Digno y Decente Dirigidas a Gobiernos Territoriales 2024-2027. (art 75 PND) (32 a departamentos y uno para el distrito capital)

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y-pensiones/empleo/programa-nacional-de-asistencia-tecnica-territorial/politica-publica-de-empleo-y-trabajo-decente>

- ❖ Documento Ruta de Gestión para la Inclusión de recomendaciones en Planes de Desarrollo Territoriales. (documento interno asesores territoriales)

Para la elaboración de estos insumos se tuvo en cuenta cuatro dimensiones:

- 1) Creación de empleos e ingresos
- 2) Extensión de la protección social
- 3) Derechos fundamentales y diálogo social
- 4) Territorialización

Y a su vez por cada dimensión se abordaron las siguientes temáticas por dimensión:



Fuente: Min. Trabajo – DGPEF - GATT

- ❖ A través de los asesores territoriales del Grupo de Asistencia Técnica Territorial y en acompañamiento de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, se adelantaron gestiones y actividades para promover la inclusión de recomendaciones y orientaciones para la promoción del trabajo digno y decente en los nuevos planes de desarrollo territoriales 2024 - 2027, destacando participación en eventos de inducción de mandatarios electos 2024-2027, Congreso de Municipios 2024 y Encuentros estrategia juntos por el territorio, fase 3; en donde se socializaron los documentos de recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente, se entregaron memorias USB y códigos QR para que mandatarios y equipos técnicos pudieran acceder a las herramientas de construcción de los Planes Territoriales.

❖ Específicamente; para la meta 8,5 del ODS trabajo decente y crecimiento económico, orientado a la inclusión laboral y productiva de mujeres y personas con discapacidad PCD, se destaca en los documentos de recomendaciones la inclusión de las siguientes estrategias:

- 1) Realizar campañas de sensibilización derechos fundamentales en el trabajo con enfoque poblacional y de género
- 2) Realizar campañas de sensibilización en derechos fundamentales del trabajo, equidad laboral y prevención de trata de personas con fines de explotación laboral
- 3) Brindar incentivos a empresas que contraten Población de difícil empleabilidad promoviendo la equidad de género e inclusión laboral (jóvenes, PcD, víctimas de violencia, migrantes u otros)
- 4) Brindar apoyo logístico y articulación para formación de emprendedores y población vulnerable ubicada en zonas rurales.
- 5) Brindar incentivos para empresas que contraten adulto mayor, Personas con Discapacidad Mujeres, cabeza de familia, Adultos mayores, LGBTIQ+, Víctimas, firmantes, Padres NNA trabajadores, jóvenes, primer empleo y otros con difícil empleabilidad
- 6) Desarrollar campaña para inclusión poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral como iniciativa empresarial y reconocimiento social
- 7) Diseñar ruta para la empleabilidad y la inclusión laboral en el departamento
- 8) Desarrollo de estudios técnicos del Mercado laboral para el departamento (Brechas capital humano, prospectiva laboral, otros)
- 9) Campañas para la promoción y divulgación de incentivos tributarios por contratación de población vulnerable.
- 10) Brindar capital semilla a proyectos emprendedores liderados por jóvenes, mujeres, población víctima, LGTBIQ+ y otros grupos en situación de vulnerabilidad
- 11) Diseñar un programa de sensibilización para promover la no discriminación en el ámbito laboral.
- 12) Programa de beneficios económicos, (subsidios/auxilios) para población, con mayores barreras de acceso al, mercado laboral (Jóvenes, Jóvenes, que no acrediten experiencia laboral, "primer empleo", mujeres, personas, con discapacidad, adulto mayor, grupos étnicos y chagreras, entre otros)

En términos generales se logró la Inclusión de Recomendaciones de Trabajo Digno y Decente a nivel nacional en planes de desarrollo territoriales 2024-2027, materializados en 1079 indicadores, discriminados así: objetivo de Generación de empleo e ingresos 743 metas de producto, objetivo de Extensión protección social 117 metas de producto, objetivo Derechos Fundamentales y Dialogo Social 158 metas de producto y objetivo de Territorialización 61 metas de producto.

Reportando los siguientes resultados inclusión de indicadores relacionados con la meta ODS 8.5:

Link de consulta: [Metas ODS 8.5 Planes de Desarrollo Territorial 2024 2027](#)

Finalmente, en atención al avance en la implementación de estos indicadores, se destaca la continuidad de la asistencia técnica y el acompañamiento por parte del Programa de Asistencia Técnica Territorial del Ministerio del Trabajo a los gobiernos territoriales, que permita la territorialización y articulación de la Política de Trabajo Digno y Decente.

1.2.2 Avances y desafíos de las políticas adoptadas para el cumplimiento de la meta ODS 8.5 en el país.

Los principales desafíos para el cumplimiento del ODS 8.5 son:

- Reducción de la informalidad laboral en las regiones del país: Si bien existen indicadores nacionales de desempleo, la informalidad tiene diferencias marcadas entre lo urbana y lo rural. Una responsabilidad de política pública apunta a la incorporación de unidades productivas de la economía popular y del sector informal hacia esquemas de trabajo formal.
- Cierre de brechas de género e inclusión poblacional: Es imperioso hacer énfasis en mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. El desafío territorial radica en que las políticas locales de empleo no cuentan con enfoques diferenciales efectivos, perpetuando las barreras de acceso al mercado laboral formal de las mujeres, marcando; por tanto, mayores tasas de desempleo y subempleo y una escasa inserción laboral real para personas con discapacidad.
- Articulación entre la oferta educativa local y la demanda productiva: Para lograr de forma más efectiva la pertinencia en los procesos de formación, para cubrir las necesidades de los renglones económicos con potencial de crecimiento regional, lo que ha limitado la productividad laboral que busca el ODS 8.



Trabajo

- Sostenibilidad institucional y presupuestal de los gobiernos locales: No obstante, los importantes avances del Ministerio del Trabajo en desarrollo del Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial, los entes territoriales carecen de capacidad técnica instalada propia, de plantas de personal especializadas y de recursos financieros estables en sus presupuestos locales para dar continuidad a las políticas locales de empleo y formalización.

1.3 Mecanismos institucionales existentes para garantizar la coherencia vertical y horizontal en los procesos de implementación de la meta ODS 8.5.

1.3.1 Mecanismos de articulación entre los organismos responsables de la implementación de la meta del ODS 8.5 y otros organismos nacionales, a fin de garantizar una coherencia horizontal.

1.3.2 Mecanismos de articulación entre los organismos responsables de la implementación de la meta del ODS 8.5 y sus contrapartes subnacionales, a fin de garantizar una coherencia vertical.

1.3.3 ¿Existen mesas técnicas, comités, grupos de trabajo o instancias formales para coordinar la implementación de la meta?

Soportes: estrategia de articulación entre organismos nacionales y subnacionales, mapa de procesos de políticas asociadas al ODS 8.5, instrumentos que formalizan y regulan las instancias de articulación interinstitucional (normativa, convenios), actas de reuniones de instancias de articulación interinstitucional e informes de seguimiento de los compromisos asumidos en actas y convenios.

Aporte del área a la respuesta

Como se ha referido la Red Nacional de Formalización Laboral - RNFL constituye, por diseño normativo, un mecanismo de coherencia horizontal, mediante la articulación con entidades del orden nacional, administradoras del Sistema de Seguridad Social, SENA, cajas de compensación familiar y gremios; y de coherencia vertical, mediante los enlaces de formalización de las Direcciones Territoriales en los 32 departamentos y Bogotá D.C. La operación territorial se realiza con gestores asignados por departamento, mesas técnicas y jornadas de socialización de lineamientos metodológicos, cuyos resultados se sistematizan en las matrices de intervenciones que se anexan.

OBSERVACIÓN:

No obstante, lo anterior se recomienda aportar evidencia de las actuaciones del sistema de Inspección, Vigilancia y Control tales como: Visitas de Inspección, Registro de Autos de Apertura e Investigaciones, Resoluciones Sancionatorias, con un zoom de detalle sobre las investigaciones iniciadas contra empresas por presunta discriminación salarial o inequidad de género.

Información de la implementación del Sello Equipares, tales como registro y certificación oficial de empresas públicas y privadas.

Evidencia Estadística e Indicadores de Impacto que aporte el DANE como entidad competente.

Cifras del Registro Único de Afiliados (RUAF) y de la Pila con microdatos y la trazabilidad del ingreso, permanencia y cotización efectiva de las trabajadoras al sistema de seguridad social a través del Ministerio de Salud y Protección Social.

Cifras de afiliación a Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que evidencia la cobertura de la población objetivo.

1.4. a 1.4.3

OBSERVACIÓN:

Se recomienda como fuente de información centralizada por el Ministerio del Trabajo la Oficina Asesora Planeación y DNP, por ser la entidad técnica que consolida la inversión pública nacional e intersectorial.

1.5 Participación de organizaciones de la sociedad civil (OSC) en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de los programas y políticas.

1.5.1 a 1.5.8

Aporte del área a la respuesta

La participación de actores no estatales en las intervenciones como las de Red Nacional de Formalización se registra en el campo de entidad convocante u organizadora de las matrices. En 2024 participaron 225 entidades convocantes distintas en la apertura de espacios, incluyendo gremios, cámaras de comercio, cajas de compensación familiar, organizaciones de cooperación internacional y fundaciones. La Red no administra los mecanismos institucionales de participación ciudadana ni el directorio de organizaciones de la sociedad civil.

OBSERVACIÓN:

No obstante, lo anterior las preguntas indagan por el Diálogo Social, la Participación Ciudadana y el Involucramiento de Actores en la gestión pública vinculada al ODS 8.5, resultado como responsables las siguientes áreas: Oficina de atención al ciudadano y la Oficina Asesora de Planeación área técnica que consolida el seguimiento al Plan de Acción, recopila las metas del ODS 8.5 y reporta en el SIGEP/SUIFP cómo se articula la participación ciudadana en el ciclo de las políticas públicas y proyectos de inversión. Adicionalmente Dirección de Derechos Fundamentales y Dirección de Generación del Empleo como líder de mesas de concertación de política laboral y salarial, espacios de atención a la Ley 361 de 1997, Comité Nacional de Discapacidad y mesas de género.

2. Implementación de la política pública

Objetivo 2: Analizar si las principales acciones (estrategias, políticas, planes y programas) de fomento al trabajo y al empleo implementadas por los organismos responsables de la meta ODS 8.5 son eficaces y están orientadas a reducir las brechas de género y la desigualdad hacia las personas con discapacidad, y si existen estrategias de financiación a mediano y largo plazo.

OBSERVACIÓN:

Se debe consultar a la Dirección de Derechos Fundamentales en el Trabajo y al Grupo Interno de Trabajo de Equidad Laboral y Género

2.1 Inclusión de las necesidades específicas de género y personas con discapacidad en los **planes y presupuestos públicos**.

Aporte del área a la Respuesta

Durante el periodo solicitado se evidencio la realización de la estrategia de fortalecimiento dirigida a los funcionarios de los Municipios PDET a través de curso de formación virtual sobre empleo inclusivo:

La estrategia de fortalecimiento a los municipios PDET se desarrolla para dar cumplimiento a lo establecido en el plan marco de implementación con un horizonte de 15 años (2017 - 2032). Se desarrollarán 5 módulos de formación y un ejercicio práctico con la elaboración de un plan de acción para aplicar en cada Municipio que sea beneficiario del curso virtual.

Dando continuidad a este proceso se elaboró el Documento "Caja de Herramientas" (Contrato 486/2024 - BD Guidance) con un modelo inclusivo laboral priorizado para municipios PDET, cuyo objetivo fue facilitar la inmersión

al tema de inclusión productiva de personas con discapacidad en municipios PDET a los actores estratégicos del Ministerio del Trabajo y/o de la administración local, identificando las principales barreras de acceso y la estrategia para promover la inclusión laboral digna y decente de este grupo poblacional, incrementando su empleabilidad.

En el marco de la **Estrategia Integral de Empleabilidad y Generación de Ingresos para Personas con Discapacidad en territorios PDET**, se han considerado las necesidades específicas de esta población mediante orientaciones relacionadas con **inclusión laboral, generación de ingresos, ajustes razonables, derechos y rutas de empleabilidad**.

Asimismo, las jornadas de socialización y articulación con entidades públicas, privadas y actores territoriales han permitido fortalecer el conocimiento y la incorporación de estas necesidades en los procesos de planeación y desarrollo de iniciativas orientadas al **empleo y la generación de ingresos de las personas con discapacidad**.

Adicionalmente, para la vigencia 2023 desde la Red Nacional de Formalización el instrumento de registro incorporó marcadores temáticos por población priorizada. De las 477 intervenciones de esa vigencia, 311 abordaron el componente de incentivos a la contratación de personas con discapacidad, de las cuales 222 correspondieron a capacitaciones con 7.843 participantes directos; y 231 abordaron el componente de mujer víctima de la violencia, con 6.732 participantes directos en capacitaciones. En 2022 el enfoque poblacional se documenta de forma narrativa en el informe de seguimiento anual, que identifica como poblaciones priorizadas a mujeres víctimas de la violencia, personas con discapacidad, jóvenes entre 18 y 28 años y adultos mayores.

2.2 En qué medida los resultados de las principales intervenciones públicas con las cuales se implementó la meta 8.5 de los ODS beneficiaron a las **mujeres y a las personas con discapacidad** durante el periodo.

Aporte del área a la Respuesta

La estrategia de fortalecimiento dirigida a los funcionarios de los Municipios PDET entrega insumos al Ministerio del Trabajo para lograr la articulación y el acompañamiento desde la asistencia técnica a las alcaldías municipales de territorios PDET; en el diseño, implementación y seguimiento de programas de empleabilidad y generación de ingresos para personas con discapacidad, respondiendo a las necesidades de este grupo poblacional, identificando barreras

de acceso, acciones de mitigación y una articulación de políticas y programas Nación – Territorio.

Este conjunto de herramientas permitirá analizar cómo las políticas públicas de empleo y las estrategias de desarrollo territorial pueden articularse para abordar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en los municipios PDET y propondrá una estrategia de intervención integral para fortalecer la implementación de políticas inclusivas que contribuyan a su integración en el mercado laboral.

La implementación de la estrategia permitió fortalecer las capacidades de las personas con discapacidad para conocer y ejercer su participación en procesos ciudadanos relacionados con la planeación, diseño e implementación de políticas públicas, planes y proyectos en sus territorios.

Asimismo, los espacios desarrollados facilitaron el conocimiento de herramientas y mecanismos relacionados con empleabilidad, generación de ingresos, inclusión laboral, ajustes razonables y garantía de derechos, promoviendo una participación más informada de esta población en las iniciativas que pueden incidir en sus condiciones económicas y laborales.

En este sentido, el principal beneficio se relaciona con el fortalecimiento de capacidades para la participación e incidencia de las personas con discapacidad y la promoción de iniciativas territoriales que respondan a sus necesidades.

Adicionalmente, desde la Red Nacional de Formalización Laboral a partir de 2024, con la entrada en operación de la Matriz de Intervenciones, la Red desagrega participantes por identidad de género, reportando como resultados de la vigencia 2024: 6.228 mujeres, 3.636 hombres y 10 personas con identidad de género diversa (2 hombres trans, 3 mujeres trans y 5 personas no binarias). En 11.244 casos no se registró el dato, mayoritariamente por corresponder a eventos virtuales de alcance masivo. Sobre el universo de personas con identidad de género registrada, la participación femenina fue del 63,1%. Adicionalmente se registraron 235 personas negras, afrocolombianas o afrodescendientes, 37 personas indígenas, 9 personas raizales, 127 migrantes venezolanos y 40 víctimas del conflicto armado.

Nota: los instrumentos de registro de las vigencias 2022 y 2023 no capturaban desagregación por sexo a nivel de participante, y ninguno de los instrumentos del período incorporó la variable discapacidad a nivel de

participante. En consecuencia, la Red no cuenta con datos de beneficiarios con discapacidad para 2022–2024, y la información disponible se limita al componente temático descrito en el numeral 2.1. Esta brecha fue identificada y hace parte de las mejoras al instrumento de captura de información que se desarrollaron por parte del equipo operativo de la RNFL.

2.3 En qué medida se lograron las metas u objetivos de las principales intervenciones mediante las cuales se implementa la meta 8.5 de los ODS durante el periodo

Aporte del área a la Respuesta

Programas de Generación de Empleos Formales 2022 -2026

- Programa “Generación de Nuevos Empleos 2022”

Desde agosto a diciembre del año 2022 se obtuvieron los siguientes resultados:

Incentivos entregados vigencia 2022

MES	JOVENES	MUJERES	HOMBRES
AGOSTO	190.696	39.065	29.596
SEPTIEMBRE	132.071	27.415	24.733
OCTUBRE	105.600	24.746	21.837
NOVIEMBRE	88.052	20.769	20.729
DICIEMBRE	82.008	17.471	17.243
TOTALES	598.427	129.466	114.138

Fuente: Subdirección de Formalización y Protección del Empleo - septiembre 2025

En cuanto a valores, para este periodo se entregó la suma de \$180.440.450.000. Los incentivos entregados entre agosto y diciembre de 2022 refleja una fuerte apuesta por la generación de empleo, con un claro énfasis en la contratación de jóvenes. Este grupo recibió un total de 598.427 incentivos, lo que representa aproximadamente el 70.7% del total. En comparación, las mujeres obtuvieron 129.466 incentivos (15.3%) y los hombres 114.138 (13.5%). Estos datos evidencian que la estrategia de empleo se centró en la población joven, lo que concuerda con los esfuerzos gubernamentales para facilitar su ingreso al mercado laboral.

Si bien las mujeres recibieron un número mayor de incentivos que los hombres en términos absolutos, la diferencia no es muy significativa (129.466 vs. 114.138). Esto sugiere que, aunque existen esfuerzos para promover la equidad de género en la generación de empleo, todavía hay margen de mejora para fortalecer la participación femenina en el mercado laboral formal.

- Programa "Generación de Nuevos Empleos 2023" - Decreto 1736 de 2023

Para el año 2023, se obtuvieron las siguientes cifras:

Incentivos entregados vigencia 2023

MES	JOVENES	MUJERES	HOMBRES
ENERO	82.008	17.471	17.243
FEBRERO	66.380	15.064	15.347
MARZO	56.830	12.229	12.969
ABRIL	52.493	13.891	11.860
MAYO	46.517	12.635	8.515
JUNIO	42.590	13.212	9.662
JULIO	30.728	9.185	7.375
AGOSTO	29.904	8.304	6.528
SEPTIEMBRE	16.749	5.043	3.773
OCTUBRE	26.690	10.273	6.938
NOVIEMBRE	19.284	7.043	3.816
Errores Operativos	2.046	425	877
TOTAL	472.219	124.775	104.903

Fuente: Subdirección de Formalización y Protección del Empleo - Septiembre 2025

En cuanto a valores, para este periodo se entregó la suma de \$170.054.086.000. El comportamiento de los incentivos entregados entre enero y noviembre de 2023 muestra una tendencia decreciente, reflejando una reducción progresiva en el apoyo a la generación de empleo a lo largo del año. A pesar de esto, los jóvenes continúan siendo el grupo más beneficiado con 472.219 incentivos, lo que equivale aproximadamente al 70% del total. Las mujeres recibieron 124.775 incentivos (18.5%), mientras que los hombres obtuvieron 104.903 (15.5%).

Al analizar la distribución por género, se mantiene una ligera ventaja en los incentivos entregados a mujeres en comparación con los hombres (124.775 vs. 104.903), aunque la diferencia sigue siendo reducida.

- Programa "Empleos para la Vida"- 2024

Con la continuidad de generación de nuevos empleos, llega empleos para la vida con la inclusión de la población de discapacidad y el porcentaje adicional a las personas inscritas en el mecanismo de protección al cesante o que no estuviesen cotizando cuatro meses antes de la contratación actual.

Tabla Incentivos entregados 15 ciclos, vigencia enero 2024 a marzo 2025

Empleos para la vida		
Ministerio del Trabajo Sede administrativa Dirección: Carrera 7 No. 31-10 Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19, 20, 21,22,23,24 y 25 Conmutador: (601) 5185830 Bogotá	Atención presencial Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.	Línea nacional gratuita, desde teléfono fijo: 018000 112518 www.mintrabajo.gov.co

Consolidado hasta el ciclo 15 enero 2024 a marzo 2025	
Empleadores	
Solicitudes (Postulaciones recibidas)	65.400
Solicitudes (postulaciones) con incentivos aprobados.	41.292
Trabajadores (nuevos Empleos)	
En condición de discapacidad	3.015
Jóvenes entre 18 y 28 años	718.150
Hombre mayor de 28 años	218.935
Mujeres mayores de 28 años	283.222
Total, nuevos empleos:	1.223.422
\$ Valor incentivos	
Valores incentivos aprobados UGPP	\$ 449.698.432.950,00
Valor girado Mintrabajo a Entidades Financieras	\$ 449.698.432.950,00

Fuente: UGPP – Julio 2026

El análisis de los incentivos otorgados muestra una tendencia amplia en la generación de empleo formal con un total de 1.223.422 total de nuevos empleos generados durante los 15 ciclos referente al periodo analizado. Se evidencia la inclusión sectorial de diversos tipos poblacionales de trabajadores como en condición de discapacidad cuya participación es considerable; el mayor auge del incentivo Empleos para la Vida se refleja en la población joven con 718.150 incentivos lo que refleja una buena respuesta del programa para este grupo poblacional. Así mismo, el segundo grupo poblacional que fue beneficiario de este incentivo se da en mujeres y hombres mayores de 28 años con un total de 502.157 participaciones. La cobertura del beneficio del programa es nacional.

El impacto financiero de esta estrategia es considerable, con un valor total por de los 15 ciclos de \$449.698.432.950, lo que demuestra la magnitud del compromiso estatal en la promoción del empleo formal y el enfoque del gobierno frente al apoyo de la generación de nuevos empleos en grupos diversos poblacionales, lo cual contribuye no solo al desarrollo económico de los diversos sectores, sino a la calidad de vida de las personas y sus familias.

Por otro lado, La Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar por medio de la Estrategia Integral de Empleabilidad y Generación de Ingresos para Personas con Discapacidad en territorios PDET ha avanzado progresivamente en el cumplimiento de sus objetivos mediante la ampliación de su cobertura territorial y el fortalecimiento de los espacios de socialización, articulación y participación. Su implementación, iniciada en 2024, ha permitido ampliar el número de municipios intervenidos, pasando de 2 municipios en 2024 a 25 en 2025 y 63 en 2026, así como incrementar la participación de personas con discapacidad en los procesos desarrollados.

Estos avances han contribuido al fortalecimiento de capacidades, la promoción de la participación de las personas con discapacidad y el impulso de iniciativas

territoriales orientadas a la inclusión laboral y la generación de ingresos. En consecuencia, se observa una evolución favorable en la implementación y cobertura de la estrategia, en concordancia con los objetivos de la meta ODS 8.5, orientados a promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas, especialmente aquellas que enfrentan mayores condiciones de vulnerabilidad y exclusión laboral.

2.5 ¿Los resultados de las principales intervenciones públicas con las cuales se implementó la meta 8.5 de los ODS se **distribuyeron en el territorio nacional** de manera equitativa?

Aporte del área a la Respuesta

Principales Logros / Discapacidad:

Los resultados de las intervenciones se distribuyeron progresivamente en el territorio nacional mediante la focalización en municipios PDET y el acompañamiento a entidades territoriales. Durante 2022 se fortalecieron capacidades en 40 entidades territoriales mediante procesos de formación sobre empleo inclusivo, mientras que la Estrategia Integral de Empleabilidad y Generación de Ingresos para Personas con Discapacidad amplió su cobertura de 2 municipios en 2024 a 25 en 2025 y 63 municipios en 2026.

No obstante, la distribución de resultados presenta retos asociados a las condiciones diferenciales de los territorios, particularmente en materia de conectividad, acceso a internet y disponibilidad de herramientas tecnológicas. Estas condiciones han influido en el ritmo de implementación y cobertura de las intervenciones, razón por la cual el Ministerio ha adoptado un esquema gradual de expansión territorial.

En términos generales, se observa una tendencia de ampliación progresiva de la cobertura territorial con énfasis en municipios con mayores necesidades de fortalecimiento institucional y población vulnerable priorizada.

Adicionalmente, desde la Red Nacional de Formalización la cobertura fue nacional durante todo el período de observación se comportó de la siguiente manera:

2022: 32 departamentos y Bogotá D.C., con presencia en 121 municipios.

2023: 32 departamentos y Bogotá D.C., con presencia en 124 municipios y 70 intervenciones en municipios PDET.

2024: 30 departamentos y Bogotá D.C., con presencia en 79 municipios, 33 intervenciones en municipios PDET que congregaron 825 participantes, y 28 intervenciones en zonas rurales y rurales dispersas. No se registraron intervenciones en Vaupés y Vichada, territorios priorizados en el despliegue posterior.

Distribución regional de la vigencia 2024: Región Centro Oriente, 134 intervenciones y 6.732 participantes; Región Eje Cafetero y Antioquia, 70 intervenciones y 2.396 participantes; Región Caribe, 42 intervenciones y 985 participantes; Región Pacífico, 28 intervenciones y 1.121 participantes; Región Llano, 27 intervenciones y 607 participantes; Región Centro Sur, 22 intervenciones y 689 participantes; y una intervención de alcance nacional con 8.588 participantes.

2.6 Eficacia de los mecanismos institucionales para implementar la meta ODS 8.5 para garantizar un nivel de coherencia vertical y horizontal.

Aporte del área a la Respuesta

Los mecanismos de articulación mediante los cuales se han implementado estrategias dirigidas, desde la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, a impactar metas del ODS 8.5 han permitido fortalecer la coordinación con diferentes entidades y actores relacionados con la empleabilidad, inclusión laboral y generación de ingresos de las personas con discapacidad. Entidades como el SENA, Servicio Público de Empleo, cajas de compensación y otras instituciones permitieron complementar los espacios de socialización y facilitar el acceso a información sobre rutas, servicios, derechos y mecanismos de inclusión laboral.

Lo anterior no reemplaza los principales mecanismos institucionales de articulación, tales como, el Sistema Nacional de Discapacidad, el Consejo Nacional de Discapacidad, las instancias territoriales de discapacidad y la Subcomisión de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad del Grupo de Enlace Sectorial.

2.6.1 ¿Con qué frecuencia se reúnen estas instancias y cuáles son los principales resultados alcanzados?

La articulación institucional se desarrolla principalmente en el marco de las jornadas de socialización de la estrategia, de acuerdo con la programación y

necesidades de cada vigencia, por lo que no corresponde a una periodicidad fija de una instancia formal exclusiva para la implementación de la meta 8.5.

Como principales resultados se destaca el fortalecimiento de la articulación institucional y territorial dirigido a una mejor orientación a las personas con discapacidad sobre rutas de empleabilidad, inclusión laboral, ajustes razonables, derechos y generación de ingresos.

Desde la Red Nacional de Formalización Laboral la operación se sostiene en reuniones periódicas de coordinación con los enlaces territoriales de formalización, jornadas de socialización de lineamientos metodológicos y mesas de articulación interinstitucional. El seguimiento a los compromisos se realiza mediante las matrices de intervenciones y los informes de seguimiento anuales.

2.7 Avances y desafíos en la implementación de políticas para el cumplimiento de la meta ODS 8.5 en el país.

Entre los principales avances de la Estrategia Integral de Empleabilidad y Generación de Ingresos para Personas con Discapacidad en territorios PDET se encuentra la implementación progresiva de dicha estrategia, pasando de 2 municipios PDET socializados en 2024 a 25 en 2025 y 63 en 2026, este incremento de la cobertura territorial ha fortalecido espacios de orientación y participación para las personas con discapacidad.

Como desafíos se identifican la ampliación de la cobertura en los territorios PDET, la superación de barreras de conectividad y acceso tecnológico y el fortalecimiento de la articulación con el sector productivo, con el propósito de continuar promoviendo oportunidades de inclusión laboral y generación de ingresos para las personas con discapacidad.

Soportes: presupuestos nacionales, documentos de los organismos encargados de la planificación presupuestaria, documentos de organismos responsables de la meta ODS 8.5, informes voluntarios nacionales/Informes país, análisis sobre el financiamiento del ODS 8, en particular de la meta ODS 8.5, elaborados por el Centro de Gobierno y/o los organismos responsables de las metas.

Desde la Red Nacional de Formalización Laboral se destacan la cobertura sostenida en las 33 entidades territoriales del país, el incremento de la participación directa en actividades de capacitación, que pasó de 11.914 personas en 2022 a 21.118 en 2024, y la transición realizada en 2024 hacia un instrumento único de registro con desagregación por identidad de género, curso

de vida, pertenencia étnica, condición migratoria, victimización, ruralidad y condición PDET del municipio. Entre los desafíos se identifican la incorporación de la variable discapacidad en el instrumento de captura, la reducción del subregistro de variables poblacionales en eventos virtuales masivos y el tránsito de una medición centrada en actividad hacia el monitoreo del alcance de los procesos de promoción y pedagogía en el acceso a la protección social y los beneficios de la formalidad laboral en el territorio nacional.

3. al 3.4.

OBSERVACIÓN:

Por tratarse en este punto del ciclo completo de monitoreo, evaluación, sistemas de información e indicadores del ODS 8.5. la responsabilidad como entidad rectora del seguimiento a los ODS debe consultarse el DNP y a nivel estadístico desagregado al DANE. Desde la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, se realizan boletines mensuales, que reportan información poblacional, usando como insumo la información oficial de la fuente DANE.

De otra parte, a nivel sectorial, a la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio del Trabajo debe ser consultada para atender el requerimiento de información.

4. al 4.2.

OBSERVACIÓN:

Para la atención de esta pregunta se requiere de una respuesta articulada del sector y de forma transversales del Gobierno Nacional. Por parte del Ministerio como cabeza sectorial debe consultarse a la Oficina Asesora de Planeación y a la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo en su función de líder en los ajustes y rediseños normativos/políticos específicos para mujeres y Personas con Discapacidad.

Aporte Generales del área:

Se cuenta con un marco institucional y normativo para la promoción del Trabajo Decente. Se han logrado articular mecanismos de inspección, incentivos tributarios y monitoreo de la seguridad social (PILA/RUAF) que favorecen la atención de los compromisos de la Agenda 2030.

Se destaca que uno de los principales retos hacia el año 2030 radica en acelerar la transición de la informalidad a la formalidad de manera sostenible, transformando los incentivos de corto plazo en políticas de empleabilidad de largo plazo con enfoque transformador de género y de eliminación total de barreras para las personas con discapacidad.

En el marco del cumplimiento del **ODS 8.5** que pretende lograr el empleo pleno y productivo, el trabajo decente y la equiparación salarial para 2030, el país ha registrado progresos en tres ejes estratégicos:

1. Incentivos Económicos e Inclusión Laboral: Creación y fortalecimiento de beneficios a la contratación: Implementación de esquemas de subsidio y beneficios tributarios para empleadores que vinculen laboralmente a mujeres y personas con discapacidad, Se destaca la deducción del 200% en renta establecida en el Art. 31 de la Ley 361 de 1997 y las exenciones para la contratación de poblaciones vulnerables.
2. Sistemas de Información: Integración del seguimiento a través de la PILA y el RUAF, lo que permite verificar la entrada real y la sostenibilidad de las trabajadoras en la seguridad social tras las intervenciones directas.
3. Fortalecimiento del Marco Normativo y de Derechos Fundamentales: que buscan la eliminación de barreras y prevención de la violencia y el acoso en el entorno laboral alineado con directrices de la OIT y Convenios Internacionales.
4. Consolidación del Sello de Equidad Laboral - Equipares y la promoción del principio de "igual remuneración por trabajo de igual valor".

Cordialmente,

LUZ ADRIANA ARBOLEDA VILLAMIL

Directora (E) Generación y Protección de Empleo y Subsidio Familiar

Anexos: Links de acceso referido en la respuesta:

[Equidad de género](#)

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/filco-fuente-de-informacion-laboral-de-colombia/publicaciones/>

[Metas ODS 8.5 Planes de Desarrollo Territorial 2024 2027](#)

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/quest/empleo-y-pensiones/empleo/programa-nacional-de-asistencia-tecnica-territorial/politica-publica-de-empleo-y-trabajo-decente>
[INFORMACIÓN RNFL](#)

Elaboró:

Gladys Josefa Soler Medina
Profesional Especializado

SAMPL

Ever Fernando Ortega Torres

Profesional Especializado

GPPE

Eibys Rivero

Coordinadora - GATT

Rosemberth Rodríguez

Contratista - SFPE

Revisó:

Oscar Muñoz

Profesional Especializado

SAMPL

Mario Rodríguez

Asesor - DGPESF

Jeffer Rodríguez

Contratista - DGPESF

Luz Adriana Arboleda Villamil

Coordinadora - GPPE

Directora (E) - DGPESF

Aprobó:

Luz Adriana Arboleda Villamil

Directora (E) - DGPESF

Ministerio del Trabajo

Sede administrativa

Dirección: Carrera 7 No. 31-10

Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25

Conmutador: (601) 5185830
Bogotá

Atención presencial

Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita, desde teléfono fijo:

018000 112518

www.mintrabajo.gov.co