

COMISIONES LEGALES PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER EN CORPORACIONES PÚBLICAS

Retos y oportunidades para promover agendas de derechos de las
mujeres en territorio.





INSTITUTO
NACIONAL
DEMOCRATA



**COMISIONES LEGALES PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER
EN CORPORACIONES PÚBLICAS**
**Retos y oportunidades para promover agendas de derechos
de las mujeres en territorio.**

Documento diseñado y editado por la Fundación Colombia
2050

Carrera 11 A No. 9367 Of. 503

Bogotá, Colombia

Teléfono: 57 1 4735686

info@fundacioncolombia2050.org

© FUNDACIÓN COLOMBIA 2050

Editor

DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES FUNDACIÓN
COLOMBIA 2050

Sofía Sepúlveda Sepúlveda

Fotografía Portada: Archivo NDI

Ilustraciones: Open peeps

Investigadora principal
Angela Maria Falla Munar

Equipo de investigación NDI
Isabel Gómez Gómez
Gabriela Restrepo Marín
Diego González Quiroga
Alejandro García Polanco

Equipo de investigación Fundación Colombia 2050
Paula Alejandra Carranza López
María del Pilar Betancur
Yeilyn Andrea Osorio

Todos los derechos reservados
Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada
en sistema recuperable, o transmitida en forma alguna o por ningún
medio electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros, sin el previo
permiso escrito de La Fundación Colombia 2050
Primera Edición Octubre 2021
FUNDACIÓN COLOMBIA 2050

El contenido del presente documento es producto de la consultoría realizada por la abogada Ángela María Falla Munar para el Instituto Nacional Demócrata (NDI). Las expresiones, comentarios y contenido que a continuación se presentan no necesariamente representan el pensar o sentir del NDI.

NDI agradece a la Fundación Colombia 2050 por su participación activa y por sus aportes en la construcción de este documento.

Asimismo, NDI realiza un reconocimiento a las funcionarias de entidades públicas, las integrantes de Concejos, Asambleas y Juntas Administradoras Locales que participaron en las discusiones, al igual que a las Organizaciones de Mujeres de la Sociedad Civil.

Tabla de contenidos

Introducción	8
Antecedentes y contexto relevante	10
Marco Legal	14
Metodología	22
Ruta de ejecución	24
Ruta	39

Introducción

*“La Corte Constitucional entiende por acción afirmativa las políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, bien para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan o para lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, que usualmente ha sufrido de una discriminación histórica, tengan mayor representación”
(Acciones afirmativas para una igualdad material).*

En Colombia, la Ley 1981 de 2019, “por medio del cual se modifica la ley 136 de 1994, el Decreto ley 1421 de 1993 y el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se dictan normas para crear la Comisión para la Equidad de la Mujer en los Concejos y Asambleas y se dictan otras disposiciones” (Ley 1981 de 2019), tiene el objetivo enmarcado en las acciones afirmativas que pretenden garantizar la participación de las mujeres en el ejercicio político.

En este contexto, la ley busca promover y garantizar desde todos los espacios la participación política de las mujeres, en el sentido amplio de la corresponsabilidad dentro de la sociedad y las instituciones democráticas. Por ello, el Instituto Nacional Demócrata en alianza estratégica con la Fundación Colombia 2050 han generado una sinergia que sugiere una ruta de conformación de las Comisiones para la Equidad de la Mujer, con el fin de brindar instrumentos a las corporaciones públicas para facilitarles este proceso. Dicha ruta busca generar un impacto en la garantía de la participación de las mujeres en la política, y en la consolidación de las agendas de equidad y políticas públicas con enfoque de género.

Esta alianza está formulada dentro de una estrategia llamada [#NoEsElCosto](#), que pretende sensibilizar acerca de la violencia política contra las mujeres y construir instrumentos para que los índices de violencias disminuyan, impactando positivamente la vida política de las mujeres. En esta oportunidad se planteó una metodología que tomó en consideración cuatro fases.

En la primera fase se construyó unas preguntas preliminares para el registro de la inscripción a tres encuentros virtuales, los cuales tuvieron como objetivo obtener insumos y reflexiones desde la mirada de: las instituciones públicas que lideran procesos y políticas públicas enfocadas en el empoderamiento y la equidad de género mujeres electas en corporaciones públicas e integrantes de partidos políticos; y organizaciones de mujeres de la sociedad civil que cuentan con agendas de incidencia en estas temáticas .

El objetivo de integrar estas reflexiones consistió en primer lugar, identificar las diferentes perspectivas, para que la ruta genere procesos de inclusión y mayor efectividad en la ejecución de los planes de acción de las comisiones.

La importancia que reviste la conformación de las comisiones en los territorios, más allá de la implementación de la Ley 1981 de 2019, es el impacto positivo sobre las estrategias, planes, proyectos y políticas públicas, puesto que tendrán la perspectiva de mujeres y realmente apuntan a la satisfacción de las necesidades reales con un enfoque territorial. Es importante resaltar que se ve involucrada la voluntad política, acompañada de la corresponsabilidad que se debe tener en cuenta a la hora de poner en práctica las acciones afirmativas.

Antecedentes y contexto relevante

En materia de legislación, Colombia cuenta con gran variedad de decretos, leyes y acuerdos de cooperación internacional enfocados en garantizar los derechos de las mujeres dentro de los escenarios privados, públicos, económicos, financieros, comunitarios y sociales dentro de cualquier territorio e institución del país.

Este es el caso de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres (CONPES 161 del 2013), la cual tiene como propósito garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas aplicando los principios de igualdad y no discriminación. Dentro de sus objetivos específicos, se plantea “fomentar la participación de las mujeres en instancias de poder y toma de decisiones y fortalecer el reconocimiento de sus diferentes formas organizativas” (DNP, 2013, pág. 41).

Dentro de sus acciones indicativas, se exalta la necesidad de diseñar y ejecutar programas orientados a fortalecer la participación de las mujeres, y hacer seguimiento y monitoreo a las normas establecidas para aumentar la participación de las mujeres en los escenarios de poder y toma de decisiones (Registraduría Nacional del Estado Civil, 2018). Aun así, Colombia en materia de igualdad de género tiene que superar diversos retos y brechas sociales, económicas y tecnológicas dentro de las zonas rurales, para así convertirse en un país incluyente y respetuoso de los derechos de las mujeres.

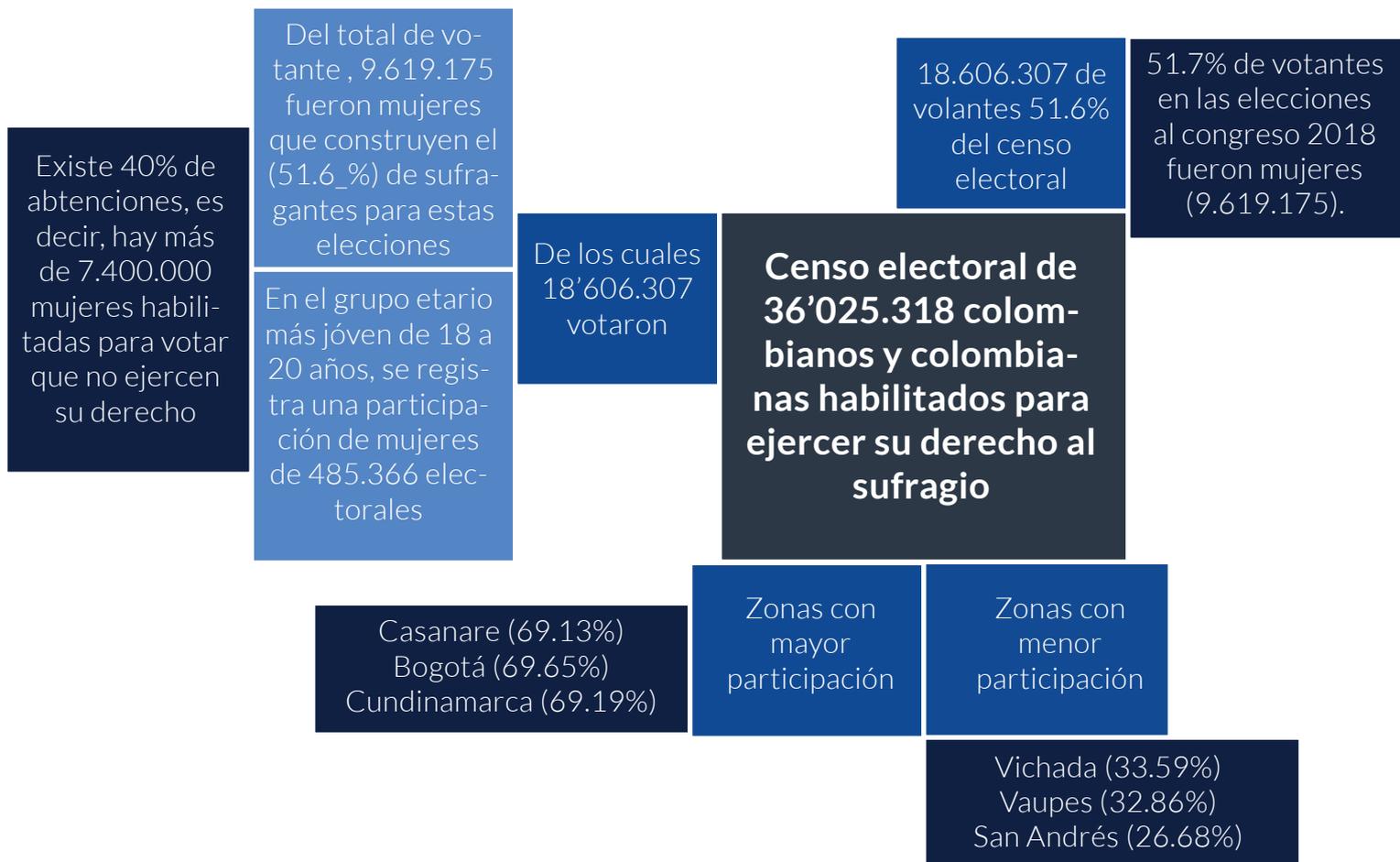
Ahora, respecto a los espacios de participación política, los resultados muestran que cada vez más mujeres se lanzan a la arena política local para competir por cargos de elección popular, pero su participación sigue siendo limitada; teniendo en cuenta que las mujeres son el 51.2% de la población nacional y el 52% del electorado, pero su presencia en los cargos de elección popular a nivel territorial no supera el 15.6% (Mesa de Género, 2016).

La Ley 1981 de 2019, en principio, busca promover la participación política de las mujeres en escenarios de toma de decisiones como uno de los temas relevantes de esta agenda. En ese sentido, se ha tomado como punto de partida las cifras que rodean el proceso electoral enfocado a la participación política de las mujeres, y de esta forma identificar y reconocer la realidad que viven las mujeres respecto a su incidencia en la toma de decisiones a nivel nacional y territorial, desde su dinámica participativa. Por otra parte, resulta clave tener en cuenta el análisis del marco jurídico que brinda una hoja de navegación a lo largo del proceso de reivindicación de los derechos humanos de las mujeres, y permite actuar bajo la justicia social que enmarca el ejercicio y goce del derecho de ser ciudadanas.

Marco electoral

Las siguientes cifras evidencian de forma general la participación de las mujeres en el escenario político a nivel nacional, esta información se extrae de los datos brindados por la Registraduría Nacional del Estado Civil (RNEC).





Fuente: elaboración propia con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil

Para las elecciones territoriales del año 2019, de los 1.100 municipios de Colombia, solo en 132 resultó electa una mujer como gobernante, lo que se convierte en una participación del 12%; a nivel de Concejos Municipales la participación de la mujer equivale solo a un 17,91% del total de los cargos, y las elecciones departamentales no son la excepción, pues solo en 2 de los 32 departamentos del país fueron electas mujeres, lo que evidencia que las mujeres no están teniendo la posibilidad concreta de acceder al poder. A continuación, se muestra un resumen de cifras de las elecciones territoriales del año 2019, distribuidas por cargo de elección, dividido entre hombres y mujeres:

Cargo a elegir	Mujeres	Hombres	Total de cargos
Alcalde	132	968	1.100
Asamblea	73	345	418
Consejo	2.157	9.886	12.043
Gobernador	2	30	32
JAL	1394	1.982	3.376
Total general	3.758	13.211	16.969

Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil

Marco legal

Este marco legal contiene las leyes, normas y reglamentos que se han desarrollado a nivel nacional e internacional en torno a la lucha contra la eliminación de todo tipo de discriminación contra la mujer, y su inclusión en distintas instancias de participación política y social.

En ese orden de ideas, este marco legal contiene información de las convenciones, declaraciones e iniciativas que se han promovido a nivel internacional en torno a la defensa de la igualdad de género, la eliminación de la discriminación contra la mujer, y la importancia de su participación en todos los ámbitos políticos y sociales como elemento fundamental para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

Asimismo, contiene información de las leyes colombianas que materializan los esfuerzos nacionales enfocados en la eliminación de todo tipo de discriminación, y la promoción de la participación política y social de la mujer, cuyo especial énfasis ha estado centrado en las Comisiones Legales para la Equidad de la Mujer a nivel nacional y territorial.

Nombre

Descripción

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)

“Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”.

Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030.

“Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Constitución política de 1991.

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

“Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Ley 136 de 1994.

“Con el objeto de fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor normativa y de control político, los Concejos Municipales crearán la Comisión para la Equidad de la Mujer”.

Ley 1434 de 2011.

“Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República”.

Ley 1981 de 2019 .

Por medio del cual se dictan normas para crear la Comisión para la Equidad de la Mujer en los Concejos y Asambleas y se dictan otras disposiciones.

Sobre las comisiones

Las Comisiones Legales son aquellas, que a diferencia de las Constitucionales, son creadas por ley, las cuales se encargan de asuntos específicos distintos a los de competencia de las Comisiones Constitucionales Permanentes (Artículo 55 de la Ley 5 de 1992 adicionado por la Ley 1434 de 2011), (Senado de la República de Colombia, s/f).

En el marco de los esfuerzos que propenden por la eliminación de la discriminación contra la mujer y la promoción de su participación en espacios de discusión política y toma de decisiones, la legislación colombiana ha desarrollado un marco legal frente a la creación de las Comisiones Legales de la Mujer, el cual incluye la Ley 136 de 1994, la Ley 1434 de 2011 y la Ley 1981 de 2019.

En ese orden de ideas, cabe resaltar el contenido de la Ley 1434 de 2011 en la medida que es el precedente inmediato en la legislación colombiana, por medio de la cual se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer en el Congreso de la República.

Objeto Ley 1434 de 2011

La Ley 1434 en el artículo 3º plantea la adición de un artículo nuevo al artículo 61 de la Ley 5ª de 1992 del siguiente tenor:

“Artículo 61. Objeto de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer. Esta Comisión tiene por objeto fomentar y promover las acciones necesarias para la consolidación de una política de Estado que repercuta en el mejoramiento de las circunstancias materiales e inmateriales de la mujer en nuestra sociedad, propendiendo por la eliminación de cualquier situación de desigualdad y discriminación que se presente en el ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres”
(Ley 1434 de 2011).

Funciones que otorga la Ley a las Comisiones Legales:

1. Dictar su propio reglamento.
2. Ejercer el control político, así como el seguimiento a las iniciativas relacionadas con los temas de género.
3. Promover la participación de las mujeres en los cargos de elección popular y de designación.
4. Ser interlocutoras de las organizaciones y grupos de mujeres.
5. Fomentar y desarrollar estrategias de comunicación sobre temas relacionados con los derechos de las mujeres y las políticas públicas existentes.

Comisión Legal para la Equidad de la Mujer- Congreso de la República

Con la finalidad de fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político, la presente Ley crea y regula la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República. Esta comisión es un antecedente importante, puesto que es el primer ejercicio realizado en la ejecución de esta acción afirmativa.

En la ejecución de su plan de acción desarrolla un informe anual que contiene una a una las actividades realizadas y es socializado desde diferentes medios de comunicación, incluyendo la plataforma de la Comisión en la página del Congreso. Entre las funciones y atribuciones más relevantes de la Comisión se encuentran:

1. Elaborar propuestas legislativas que garanticen la realización de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres, con el acompañamiento de organizaciones y grupos de mujeres, centros de investigación y demás organizaciones que defienden los derechos de las mujeres.

2. Ejercer el control político a los diversos entes del Estado en relación con la formulación y desarrollo de planes, programas, proyectos y políticas públicas dirigidas al reconocimiento, promoción, realización, ampliación, protección y restitución de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres y el cumplimiento por parte del Estado de los tratados, convenios, protocolos y recomendaciones de organismos internacionales.
3. Promover la participación de las mujeres en los cargos de elección popular y en las instancias de dirección y decisión dentro de las diferentes Ramas del Poder Público, órganos de la estructura del Estado, partidos y movimientos políticos.
4. Ser interlocutoras de las organizaciones y grupos de mujeres, ante las Ramas del Poder Público y demás órganos de la estructura del Estado, para canalizar sus demandas, conocer sus expectativas y tramitar las soluciones pertinentes a la realización de los derechos de las mujeres.
5. Hacer seguimiento a los procesos de verdad, justicia, reparación integral y no repetición, para que los delitos cometidos contra las mujeres y las niñas en el marco del conflicto armado interno no queden en la impunidad.
6. Hacer seguimiento sobre los resultados de los procesos de investigación y/o sanciones existentes en los distintos entes de control, relacionados con las violaciones de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y a la integridad física y sexual de las mujeres.
7. Participar activamente en el fortalecimiento de las redes internacionales de mujeres parlamentarias, para la promoción de la ciudadanía plena de las mujeres de nuestra región y del resto del mundo.

- 8.** Promover y celebrar audiencias públicas, foros, seminarios, simposios, encuentros, mesas de trabajo, conversatorios y demás estrategias de comunicación para desarrollar, informar y divulgar los temas relacionados con los derechos de las mujeres, la legislación vigente, las políticas públicas existentes y los proyectos de ley que cursen en las Cámaras Legislativas.
- 9.** Tramitar ante las Comisiones Constitucionales las observaciones, adiciones y modificaciones que por escrito hagan llegar a la Comisión para la Equidad de la Mujer, las y los ciudadanos con respecto a proyectos de ley o de actos legislativos alusivos a los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.
- 10.** Promover iniciativas y acciones que contribuyan a la promoción y reconocimiento del trabajo y los aportes que hacen las mujeres a la economía, la cultura y la política en el país.
- 11.** Promover en el sector privado acciones que favorezcan la equidad para las mujeres en el ámbito laboral y social.
- 12.** Presentar informes anuales a las Plenarias de las Cámaras y a la sociedad civil al término de cada legislatura, sobre el desarrollo de su misión institucional.
- 13.** Solicitar el acompañamiento interinstitucional de organismos nacionales e internacionales, entidades públicas o privadas y asociaciones de mujeres para el desarrollo de su misión institucional, desarrollar proyectos de investigación, de promoción, defensa y divulgación de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.
- 14.** Verificar el cumplimiento de las leyes relacionadas con la mujer y la equidad para la mujer en los entes territoriales, organismos descentralizados y demás instituciones públicas o privadas.
- 15.** Hacer control y seguimiento a la implementación efectiva de las políticas públicas relacionadas con la equidad para la mujer y de todas aquellas que afectan su condición.

- 16.** Velar porque durante los procesos de negociación y de paz se dé cumplimiento a las Resoluciones 1325 y 1820 de junio 19 de 2008 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas y demás normas nacionales e instrumentos internacionales.
- 17.** Proponer y velar para que en el proceso de discusión y aprobación del Plan Nacional de Desarrollo y del Presupuesto General de la Nación, se incluyan programas, proyectos y acciones que hagan efectiva la realización de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.
- 18.** Evaluar y realizar el control político a los entes responsables respecto de los informes de rendición de cuentas que el Gobierno colombiano debe entregar al Sistema Internacional y al Sistema Interamericano de Derechos Humanos sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.
- 19.** Conferir menciones honoríficas y reconocimientos a la labor desarrollada por organizaciones sociales y/o personalidades a favor de la defensa, promoción y realización de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.
- 20.** Establecer alianzas estratégicas con organismos nacionales e internacionales, entidades de derecho público y/o privado y ONG que defiendan los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.

Respecto al plan de acción ejecutado por la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer se presenta posteriormente, con el fin de visibilizar las acciones y en el entendido que estas pueden servir como un insumo para las comisiones de corte territorial. La información sobre la ejecución de las actividades se toma del informe anual de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer periodo 2020-2021, en este orden las siguientes son acciones que se pueden incluir en los planes de acción:

- Audiencias Públicas: audiencias que atiendan temáticas donde la garantía de los derechos humanos de las mujeres (acoso sexual en espacios identificados, empleo, emprendimiento y fortalecimiento empresarial de las mujeres, feminicidios).
- Invitaciones, reuniones, foros, eventos y congresos nacionales e internacionales sobre derechos de la mujer y equidad de género. Ampliando los canales de comunicación con los diferentes actores de la sociedad.
- Comunicaciones estratégicas de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer
- Seguimiento legislativo con enfoque de género: paridad de género en la reforma del Código Electoral Colombiano; informe del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF); matriz de proyectos enviados a sanción presidencial; y matriz de seguimiento legislativo y estado de proyectos.

Metodología

El primer paso para iniciar con la investigación es crear una ruta metodológica dividida en IV fases, con el objetivo de recolectar información con actores clave identificados, las cuales se desarrollaron de la siguiente forma: Se hace una reflexión a partir de la recolección de información, con la meta de encontrar aliados estratégicos que puedan aportar su perspectiva. Posteriormente se identifican a los partidos y movimientos políticos, a las organizaciones sociales y a las instituciones que tienen injerencia. Así, la Fase I consiste en una encuesta semi estructurada que se realizó con los actores aliados identificados, y en la que se hicieron las siguientes preguntas: ¿Conoce el trabajo de las Comisiones Legales para la Equidad de la Mujer? (sí o no) ¿Cómo desearía que las comisiones legales de mujeres desempeñaran su trabajo? ¿Qué barreras reconoce que existan en la creación o el desempeño de las Comisiones Legales para la Equidad de la Mujer?

En las Fase II, III y IV se establece una metodología de trabajo de tal manera que en la primera jornada se desarrolla un contexto apoyado por videos y por una presentación; en la segunda jornada se realiza una co-construcción entre los actores con el apoyo de tableros de ideas.

La Fase II se desarrolló con partidos y movimientos políticos, la Fase III con instituciones, y la Fase IV con organizaciones de mujeres de la sociedad civil.

Mapeo de actores

Los actores que fueron identificados en el marco de este proceso fueron los siguientes:

1. Instituciones de la rama ejecutiva que tengan en su misión la atención a las mujeres para el fortalecimiento de sus capacidades políticas y la garantía de sus derechos.
2. Organizaciones sociales de mujeres de la sociedad civil tanto nacionales como de algunos territorios
3. Mujeres electas e integrantes de partidos y movimientos políticos.

En el proceso de identificación de los actores cruciales para la recolección de información se precisaron tres. En primer lugar, se encuentran las organizaciones de mujeres, resaltando que estas mantienen una conexión y trabajo permanente y articulado con las mujeres de los territorios, reconociendo sus dificultades particulares. En segundo lugar, están las instituciones gubernamentales que están relacionadas con las diferentes temáticas de mujer, esto puntuando que estas reconocen los mecanismos llevados a cabo de manera institucional y cómo se pueden o no presentar los procesos. En tercer lugar, hay que considerar a los partidos políticos, teniendo en cuenta que cada uno de ellos maneja unos ejes temáticos en torno a la mujer de acuerdo con sus ideales; aunado a estos están las mujeres que han sido electas para los diferentes cargos de elección popular, reconociendo que estas pueden aportar desde su propia experiencia institucional y comunitaria.

Ruta de ejecución

Recolección de información

Fase 1. Encuesta semiestructurada

Es importante resaltar que la realización de estas encuestas semiestructuradas pretendía el cumplimiento de dos objetivos interconectados entre sí. En primer lugar, hacer un sondeo inicial sobre el conocimiento que poseían las mujeres que hacen parte de las diferentes organizaciones sociales respecto a las Comisiones Legales para la Equidad de la Mujer. En segundo lugar, ahondar más en aquellas falencias o vacíos informativos con las que estas se encontraban, de tal forma que estos aspectos se pudieran establecer como elementos cruciales para la estructuración de la Ruta de Acción. Es de resaltar que la información obtenida de estas respuestas busca sentar una base práctica, ligada a la experiencia y conocimientos de cada una de estas mujeres, para así determinar una Ruta lo más completa posible.



Organizaciones sociales

40

Mujeres pertenecientes a organizaciones sociales contestaron la encuesta.

A la pregunta, **¿Conocen las Comisiones Legales para la Equidad de la Mujer?** respondieron:

Se destacan las siguientes respuestas:

- Desde la mirada del desconocimiento del tema se puntualiza que no se han conformado las comisiones, además, se les caracteriza por ser cerradas, implicando una falta de comunicación directa con las organizaciones de mujeres y con las comunidades.
- Respecto a la gestión que deben ejecutar las comisiones se relacionan los siguientes elementos: luchar contra la violencia política como barrera que no permite llevar a cabo las estrategias en materia de empoderamiento político; trabajar por un conocimiento cada vez más claro de los objetivos de la comisión; y evitar la falta de vocación de servicio que tienen o pueden llegar a tener las personas que pertenecen a la comisión (contradicción frente al ejercicio propio de la política).

“Es necesario que las comisiones nuevas se apoyen y tomen iniciativa en el mantenimiento de un proceso informativo mutuo con las organizaciones de mujeres, esto permitirá un proceso de comunicación eficiente y efectivo”.

Reflexión tomada de la sesión participativa con mujeres representantes de organizaciones sociales.

- En cuanto a los lineamientos del sistema reflejado en las políticas que impactan en las mujeres se relacionan tres ideas claves. En primera instancia, la discriminación y falta de interés de los hombres, lo que representa una barrera para la ejecución de las comisiones. En segunda, el presupuesto asignado para la incidencia en este componente. Y en tercer lugar, la visibilidad de la labor de las comisiones en las corporaciones públicas.

Estas respuestas permiten plantear tres ideas clave frente a la conformación y funcionamiento de las comisiones. En primer lugar, es necesario formar e informar a las mujeres sobre la importancia y funcionamiento de las comisiones, y los diversos canales institucionales que esta puede representar frente a corporaciones de otro tipo, ya sea a nivel territorial o incluso nacional.

En segundo lugar, la comunicación y la confianza frente a esta institución debe ser lo suficientemente accesible para que las mujeres se sientan representadas, y para que puedan comunicarse de manera permanente con las diferentes dinámicas que se presenten en los territorios. En tercer lugar, es necesario que las mujeres se sientan cada vez más empoderadas en participar y apropiarse de este tipo de mecanismo, esto por medio de una participación activa en los diferentes niveles políticos y sociales. Por esta razón, la relación y perspectiva brindada por las organizaciones sociales resulta de gran importancia, siendo actores que están en constante relacionamiento con las mujeres de la comunidad.

“Hay que reconocer que el empoderamiento de las mujeres es un proceso que se viene llevando a cabo desde hace varios años, sin embargo, debemos ser conscientes de los cambios en las dinámicas políticas de representación, donde las mujeres que lleguen a los diferentes cargos políticos no se enfoquen exclusivamente en una causa política o la representación de su partido, sino que se encuentre el equilibrio para representar de manera consistente los asuntos de género, permitiendo una visibilidad cada vez mayor de las instancias donde las mujeres tienen un papel relevante”.

Reflexión tomada de la sesión participativa con mujeres representantes de organizaciones sociales.



Mujeres de partidos o movimientos políticos

93 Mujeres respondieron.

Se destacan las siguientes respuestas:

- El desconocimiento total del tema.
- La forma específica de conocimiento sobre las comisiones como acciones afirmativas que pretenden la garantía y reivindicaciones de los derechos humanos de las mujeres, apegadas a la legislación y con un énfasis en el control político que las comisiones deben ejecutar en el territorio.

Fase 2. Encuentro mesa partidos y mujeres electas

Con el objetivo de escuchar y tener en cuenta el punto de vista de las mujeres que hacen parte de un partido político y de aquellas que han sido electas como concejales, se desarrolló una mesa de trabajo virtual que se llevó a cabo mediante la división del grupo en dos subgrupos de 20 personas para hacer más efectiva la participación, el debate y la recolección de información.

“Es importante que las mujeres se empoderen de su papel en las distintas corporaciones con el ánimo de impulsar el cambio de perspectiva frente a su participación. Si bien en un principio sienten que la percepción común tiende a que su presencia se debe a la necesidad de llenar la lista, cuando empiezan a fomentar y desarrollar una participación activa, su papel empieza a ser valorado”.

Reflexión tomada de la mesa de trabajo con mujeres electas.

Para iniciar la conversación, se tomó como punto de partida la siguiente pregunta:

¿Existe información sobre la conformación de las comisiones?

Estas fueron las respuestas más destacadas de las participantes del ejercicio:

- Si existe información, pero no es una información aterrizada a territorio, simplemente se toma lo nacional y se cree que es lo mismo en todas partes.

- Se necesita un instrumento que valide el ejercicio más allá de tener la información completa.
- No hay claridad en la ejecución de la información por ello no existe una ruta clara que se tome como insumo para la conformación. No hay socialización previa de la ley, esta se hizo llegar a las corporaciones y en ellas no existió el debido entendimiento de qué se debería hacer. Existen muchas dudas sobre la naturaleza de la Comisión.
- Falta información sobre la actualización de los reglamentos internos.
- Es necesario que exista una capacitación para aclarar el impacto de las comisiones en el seguimiento de las políticas públicas.

En materia de aprendizajes, el ejercicio planteó la siguiente pregunta: **¿Cuáles son las lecciones aprendidas en la conformación de las comisiones?**

Las respuestas se centraron en estas ideas base:

- Hace falta la participación de las mujeres en la corporación y evidentemente en las comisiones. Aunque se aclara que la norma no indica que las comisiones deben estar compuestas exclusivamente por mujeres, los índices de mujeres electas son muy pequeños. Se generaliza que existen demasiadas barreras en la participación política de las mujeres.
- Hace falta el apoyo externo de las mujeres y en general de la comunidad, esto desde la perspectiva de asistencia técnica que deberían realizar las comisiones.
- Falta capacitación dentro y fuera de las corporaciones, de manera general a las comunidades que no tienen conocimiento de las comisiones y en específico a actores relacionados con la garantía de los derechos humanos de las mujeres.
- No existe una comunicación asertiva frente al desarrollo de los planes de acción de las comisiones.

Las ideas se centraron en las siguientes respuestas:

- La creación de las comisiones se gestiona por medio de los partidos y por ello se presentan roces en cuanto a las líneas de trabajo.
- No existe una claridad en cuanto al plan de acción, la hoja de ruta, y el reglamento interno.
- No hay uniformidad en las comisiones y esto afecta la ejecución de las políticas públicas.
- No hay sororidad frente al impacto que existe en los planes, estrategias y programas que puede desarrollar la Comisión. Esto implica también un conocimiento del territorio y las realidades de las mujeres, por ello, están desvinculadas del ejercicio de las comisiones.
- Falta de información.
- Vacíos en los reglamentos internos.
- Falta de indicadores medibles.

En la pregunta: **¿Cómo construiría usted la ruta para la conformación de las comisiones?**

Las respuestas giraron en torno a estas ideas centrales:

- Asesoramiento por medio de instituciones de los distintos niveles que desarrollen políticas públicas a favor de los derechos de las mujeres.

“El proceso de creación de las Comisiones Legales para la Equidad de la Mujer enfrenta el reto de conseguir el apoyo, bien sea porque no hay mujeres en las corporaciones o porque en ocasiones las mujeres que las integran no apoyan las iniciativas de mujer, ni logran conseguir el apoyo de hombres que respalden estas iniciativas”.

Reflexión tomada de la mesa de trabajo con mujeres electas.

- Radicación del proyecto de acuerdo u ordenanza en las corporaciones.
 - Actualización del reglamento interno de la corporación que incorpore la creación y funciones de la comisión.
 - Relacionar las funciones de la comisión y los miembros de la comisión de manera específica y su conexión con las agendas de los derechos de las mujeres.
 - Desarrollar los estudios necesarios para la presentación y posterior sustentación argumental de la propuesta.
 - Elección de las y los ponentes que guardan sensibilidad con el tema.
 - Construcción de la estrategia de sensibilización para la votación y el cabildeo en los debates.
 - Posterior debate y aprobación.
 - Desarrollo y creación del plan de acción de la comisión.
 - Enfatizar sobre la importancia de que la comisión también deba integrarse por hombres.
 - Realizar un trabajo multipartidista sobre agendas comunes afines a la naturaleza de la comisión.
 - Gestión del presupuesto.
- 

Estas respuestas permiten identificar que independientemente de las particularidades de los distintos territorios, un punto en común que ha frenado la creación y puesta en marcha de las Comisiones Legales para la Equidad de la Mujer, es la insuficiente información disponible frente al tema en las distintas etapas del proceso.

“Si bien la importancia de desarrollar y tratar los temas sensibles para la mujer es transversal en los planes de desarrollo, es necesario concretar ejes y líneas de acción con el objetivo de enfocar y centrar la materialización de estos temas y sus problemáticas. Se percibe que se reconoce como importante en todo, pero no se actúa en consecuencia si no se le asigna un eje de acción”.

Reflexión tomada de la mesa de trabajo con mujeres electas.

Si bien las concejales han hecho el esfuerzo de crear la comisión en los distintos territorios, se han enfrentado a muchos obstáculos en la medida que no hay una guía que oriente e informe sobre el proceso, y en muchas ocasiones enfrentan la desaprobación de sus compañeros, que en ocasiones son mujeres.

Fase 3. Encuentro Organizaciones sociales de mujeres



En el encuentro participaron

18

representantes de organizaciones de mujeres.

Respecto a la pregunta: **¿Existe suficiente información sobre las comisiones?**

Las respuestas que se consolidaron fueron las siguientes:

- No se tiene información clara sobre el tema, también depende del objetivo de la organización si está encaminada o no a lo político; si es así este proceso cobra una mayor relevancia.
- Las organizaciones de mujeres muchas veces no son tenidas en cuenta en el territorio. En este orden de ideas, al conformarse esta nueva Comisión, es importante que dicha instancia tome la iniciativa de llamar a las organizaciones sociales para explicarles y contarles de qué se trata su labor, y de esta forma construir y mantener un diálogo constante.
- Hay una falta de comunicación de las comisiones con las organizaciones en cuanto a la construcción del plan de acción de la comisión.

A la pregunta: **¿Cuáles son las lecciones aprendidas sobre el proceso de conformación?** respondieron:

- Las organizaciones de base dependen de las capacitaciones y formaciones para tener claridad sobre las comisiones.
- No existe una voluntad política que apalanque los procesos de las organizaciones de mujeres.
- No están cercanas al proceso de conformación.
- Se deben ajustar los canales de comunicación, para tener certeza sobre el objetivo de las comisiones.
- Activar el interés de las mujeres para que hagan el proceso de veedurías ante las comisiones y brinden la asistencia técnica.
- Trabajo mancomunado de las corporaciones en el territorio (Asambleas y Concejos).

A la pregunta: **¿Cómo realizar la ruta de conformación?** las participantes respondieron:

- Que exista un enfoque diferencial dentro de la ejecución del plan de acción de las comisiones.
- La creación y consolidación de Escuelas de formación.
- Crear espacios de debate y participación de las mujeres y las organizaciones sociales de mujeres. Crear laboratorios de educación.
- Activar las organizaciones sociales de base para que hagan formaciones y capacitaciones.
- Formar a las mujeres y hombres que hacen parte de las comisiones para que tengan el enfoque de mujeres y lleven a cabo el objetivo de las mismas.
- Que primen las políticas públicas encaminadas a garantizar los derechos de las mujeres y no al discurso del partido o movimiento político.
- Implementar estrategias desde los colegios.
- Pedagogías para que las mujeres se apropien de los espacios de participación.

Con estas respuestas se puede concluir que, es necesario que la comunicación entre las Comisiones y las organizaciones sociales sea clara y efectiva, de tal manera que se permita una mayor relevancia e impacto sobre las causas de cada territorio. Además de ello, las mujeres expresan la necesidad imperante de que hombres y mujeres impulsen las causas referentes a la mujer, dando un paso más adelante de los ideales políticos. Por último, se reconoce que los espacios pedagógicos y de formación para las mujeres son un elemento estructural para que el funcionamiento de las Comisiones sea cada vez más eficiente y con mayor alcance.

Fase 4. Mesa con Instituciones

Se congregaron 8 instituciones de diferentes regiones del país.

A la siguiente pregunta: **¿Cuáles son las dificultades en la conformación de las comisiones?** respondieron:

- Es difícil la participación de las mujeres con enfoque diferencial.
- La falta de comunicación cercana con las organizaciones de mujeres con enfoque diferencial. Las cabildantes no identifican el enfoque de mujeres y género, y el enfoque diferencial visto desde una garantía de los derechos humanos de las mujeres, y desde una mirada de interseccionalidad.
- Las contradicciones entre las garantías de derechos y los lineamientos de los partidos y movimientos políticos, que impiden que algunas personas no puedan ejecutar determinadas acciones en las corporaciones.
- Las comisiones no tienen claridad de los programas de las instituciones y se ve un quiebre en las alianzas con gobiernos territoriales.
- Las líneas asistencialistas de los programas que se llevan a cabo en torno al tema de mujeres.

Se realizó la siguiente inquietud: **¿Cuáles son las lecciones aprendidas frente a la conformación de las comisiones?**, resuelta con las siguientes ideas:

- No hay apropiación de la perspectiva de género integral.
- Deben existir espacios de pedagogía.
- Existen muchos estereotipos en los partidos y movimientos políticos, y las mujeres deben luchar contra ellos, no solo individualmente sino a la hora de realizar los planes de acción de las comisiones.
- Fortalecer las capacidades de las mujeres para que desempeñen un ejercicio asertivo (no todas las mujeres tienen claro las políticas públicas que afectan a la población).

- Cuando se realiza de manera mancomunada el trabajo, el impacto es más grande y con esos resultados más mujeres le apuestan al ejercicio.
- Tener una meta clara frente a las capacitaciones que se imparten para que tengan un impacto válido en el ejercicio del liderazgo de las mujeres.

A la pregunta: **¿Cómo ve usted la ruta para la conformación de las comisiones?** las siguientes fueron las respuestas de las participantes:

“En la conformación de las Comisiones Legales es difícil la participación de las mujeres en sus diferencias o diversidad, es decir, que exista una participación de mujeres con discapacidad, mujeres trans, mujeres con algún tipo de pertenencia étnica, o por ciclo vital. Lograr que la participación sea real o efectiva es una de las mayores dificultades al momento de la conformación de las comisiones”.

Reflexión tomada de la mesa de trabajo con instituciones.

- Articular las comisiones con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.
- Engranaje en todos los niveles políticos. Por ejemplo, las corporaciones a nivel departamental.
- Realizar un seguimiento de la ejecución de los planes de acción propuestos por las comisiones.
- Generar una capacitación desde la Escuela Superior de Administración Pública sobre la conformación de las comisiones; de esta forma se asegura que sea obligatoria.
- Las organizaciones también deben participar en las comisiones, ya sea como veedoras de su ejercicio o como asesoras del tema.
- Destinación de presupuesto para la ejecución de los planes de acción de las comisiones.

Ruta

Como último paso, en la culminación del presente proceso, tomando en cuenta los resultados de la metodología y la experiencia obtenida en el territorio, sugerimos esta ruta de acción dividida en tres fases compuestas de diez pasos en total, para la conformación de las Comisiones Legales para la Equidad de la Mujer en las distintas corporaciones públicas a nivel territorial.

Fase preparatoria



Fase para creación de comisiones



Fase de ejecución y seguimiento



- 1** Formación para las personas que han sido electas en cargos de corporaciones públicas.
- 2** Estrategia de Socialización de la Ley 1981 de 2019.
- 3** Asesoría de las instituciones competentes.
- 4** Modificación y actualización del reglamento interno según la ruta establecida por cada corporación.
- 5** Realizar un Mapeo constante de actores, se recomienda mapear los actores que pueden estar involucrados en el accionar de la Comisión.

- 6** Construcción del plan de acción de la mano de los actores identificados en el punto anterior.
- 7** Inclusión del enfoque de mujeres, enfoque diferencial, enfoque de género, y enfoque territorial al plan de acción.
- 8** Disponer presupuesto.
- 9** Sesionar cada mes según mandamiento legal (Ley 1434 de 2011).
- 10** Presentar informes semestrales de la ejecución del plan de acción.

La fase preparatoria corresponde a los espacios de formación y alianzas estratégicas, estas pueden ser un apoyo fundamental para las mujeres que no cuentan con información suficiente para poner en marcha las Comisiones a nivel municipal. Dentro de la fase de la creación de las Comisiones se explican los aspectos técnicos y formales de la conformación de las mismas, para luego dar inicio a la fase de ejecución y seguimiento de la comisión luego de haber sido correctamente formalizada.

Fase preparatoria

1. Formación para las personas que han sido electas en cargos de corporaciones públicas.

En el mismo proceso que desarrolla la Escuela Superior de Administración Pública con su programa de Escuela de Alto Gobierno creada por la Ley 489 de 1998, sobre equidad, igualdad, el marco normativo de este documento y políticas públicas que impacten directamente a las mujeres.

Se sugiere temáticas como: **enfoque de mujeres, enfoque diferencial, técnica legislativa con enfoque de mujeres y de género.**

A menudo los espacios de formación también pueden estar bajo la dirección de actores como: el “Gobierno Nacional (Ministerio del Interior y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer), los Gobiernos regionales o locales (Secretarías de Mujer y/o de Participación), las Agencias de Cooperación Internacional, Universidades, Fundaciones, etc. pues de esta forma se logra unir esfuerzos y tener un mayor impacto” (ONU Mujeres, 2019, p. 5).

Espacios de Formación Política como agenda clave para la equidad de las mujeres.

1. En el marco de la Estrategia Más Mujeres, Más Democracia se construyeron materiales que pueden ser usados en ejercicios de formación política y que están disponibles en el sitio web:
<http://masmujeresmasdemocracia.mininterior.gov.co/aprende-con-nosotros>
2. FENACON ofrece espacios de formación y capacitación en:
 - a. Diseñan y ejecutan eventos nacionales, departamentales, regionales y locales de formación para la población objetivo en temas de interés nacional a través de cursos, seminarios, diplomados, foros y talleres con una metodología participativa y pedagógica.

- b. Realizan convenios con los Concejos Municipales y Distritales, Alcaldías y Gobernaciones, entre otros para el desarrollo de capacitaciones personalizadas sobre temas específicos que ustedes requieran.
- c. Adelantan en conjunto con la ESAP, el programa de capacitación “Viernes del Concejal”.

Información recolectada de: Página oficial de FENACON y Ministerio del Interior.

2. Estrategia de Socialización de la Ley 1981 de 2019, con el objetivo de que sea interiorizada por las mujeres, las organizaciones de mujeres, gobierno y las instituciones que le componen. Estas actividades se pueden ejercer en alianza con las mujeres electas, partidos y movimientos políticos, la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso, y las mujeres que hagan parte de las organizaciones sociales para generar ejercicios en doble vía.

Difusión y Relación con la comunidad.

¿Cómo puedes construir una estrategia de socialización para llegar a toda tu comunidad?

1. Debes tener en cuenta los medios de comunicación que tienes a tu alcance:
2. Uso de medios locales: cuñas en la emisora comunitaria o medios escritos comunitarios.

Uso de medios digitales: las redes sociales se han convertido en el medio de comunicación que llega más rápido a las personas y organizaciones.

A nivel municipal los medios de difusión más efectivos pueden llegar a ser Whatsapp y Facebook.

3. Acercamiento a las y los miembros claves de las comunidades: miembros y/o representantes de las Juntas de Acción Comunal (JAC) u organizaciones de mujeres que se encuentren en el territorio.

3. Asesoría de las instituciones competentes, en este caso la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer u otros actores que acompañan los procesos democráticos en el país. Apostando a un ejercicio inclusivo se recomienda realizar espacios en los que se visibilicen el intercambio de buenas prácticas, contando especialmente a la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso, que lleva un camino recorrido importante en la gestión, implementación y ejecución de sus funciones.

Organizaciones de mujeres de la sociedad civil

Listado de organizaciones en las que te puedes apoyar para encontrar espacios de transferencia de conocimientos y buenas prácticas:

<http://www.equidadmujer.gov.co/consejeria/Paginas/organizaciones-mujeres.aspx#>

Fase para la creación de comisiones

4. **Modificación y actualización del reglamento interno según la ruta establecida por cada corporación.**

Dentro de este punto se puede generalizar de la siguiente forma el paso a paso:

- Radicación del proyecto
- Ponente,
- Relacionar funciones de la Comisión,
- Votación,
- Actualización del reglamento interno y aprobación.
- Nombrar coordinador de la comisión y un profesional de apoyo.

Funcionamiento de las Comisiones en Corporaciones Públicas

Los **Concejos Municipales** y las Asambleas Departamentales operan internamente a través de Comisiones para darle trámite a los **Proyectos de Acuerdo**.

Las Comisiones pueden ser **Permanentes o Accidentales**:

- **Comisiones Permanentes:** deben de estar en los REGLAMENTOS INTERNOS de cada Concejo las cuales pueden variar en cada Municipio;
- **Comisiones Accidentales:** se conforman de manera transitoria para un fin específico y desaparecen cuando se cumple su cometido.

Los Concejales están en la obligación de pertenecer únicamente a una **comisión permanente**. **Sin embargo, por ser la Comisión de Equidad para la Mujer de creación legal, los corporados podrían pertenecer a una comisión permanente y de manera simultánea a la Comisión de Equidad para la mujer**, ya que busca ser transversal a todos los temas que se debatan ante éstas Corporaciones.

Reglamentación de las Comisiones

Ley 136 1994 - ARTÍCULO 31.- Reglamento. Los concejos expedirán un reglamento interno para su funcionamiento en el cual se incluyan, entre otras, las normas referentes a las comisiones, a la actuación de los concejales y la validez de las convocatorias y de las sesiones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=329>

Fase de ejecución y seguimiento

5. Realizar un Mapeo constante de actores, se recomienda mapear los actores que pueden estar involucrados en el accionar de la

Comisión: mujeres lideresas relevantes en el territorio; organizaciones de mujeres con prioridad de aquellas que se dediquen específicamente al empoderamiento de las mujeres en la participación política; instituciones que dentro de sus funciones tengan impacto directo sobre las mujeres; las diferentes corporaciones a nivel departamental (Juntas Administradoras Locales, Concejos Municipales y Asambleas Departamentales); y comunidad en general. En los casos en que no existan mujeres dentro de la corporación se sugiere realizar una comisión de corte vertical, es decir, que sea acompañada por las organizaciones sociales y demás actores identificados en el territorio, con la meta de responder a la garantía real de los derechos humanos de las mujeres.

Para tener en cuenta

Te compartimos una guía para la elaboración de un mapeo de actores y el paso a paso de la construcción de una estrategia con los actores identificados:

<http://45.79.210.6/wp-content/uploads/2017/03/Guía-para-confeccionar-un-Mapeo-de-Actores.pdf>

6. Construcción del plan de acción de la mano de los actores identificados en el punto anterior. Este plan debe contener: Actividades, Subactividades, Cronograma (se recomienda en semanas y teniendo en cuenta los períodos de sesiones de las corporaciones), responsable de las actividades, indicadores, seguimiento y evaluación

7. Inclusión del enfoque de mujeres, enfoque diferencial, enfoque de género, y enfoque territorial al plan de acción, con la intención de reforzar la atención para eliminar la discriminación hacia las interseccionalidades que afectan directamente el ejercicio y goce del derecho a la participación política.

Para tener en cuenta

Documento de apoyo “Lineamiento de la política pública nacional de equidad de género para la mujer”:

[Lineamientos-Politica-Publica-Equidad-Genero.PDF \(equidadmujer.gov.co\)](#)

8. Disponer presupuesto. Si bien es cierto algunas actividades no conllevan gasto por parte de la corporación, no es así en todos los casos. Las estrategias de formación que tienen a su cargo las comisiones implican gastos que repercuten en el presupuesto asignado a las mismas. El erario no puede ser un limitante para ejecutar las acciones afirmativas. Debe realizarse una revisión en las medidas de las capacidades de la corporación pública contar con un presupuesto que les permita realizar audiencias públicas, contar con un profesional apoyando la labor de la comisión, entre otras actividades que puedan surgir.

9. Sesionar cada mes según mandamiento legal (Ley 1434 de 2011). Con esto implica que el plan de acción podrá ser ejecutado con la respectiva evaluación y ajuste que implique el contexto político. El impacto del accionar puede estar positivamente afectado con estas sesiones para mejorar la funcionalidad de esta.

10. Presentar informes semestrales de la ejecución del plan de acción. En pro de la transparencia y la rendición de cuentas, es de vital importancia presentar un informe que reporte los avances de las comisiones, y que esté disponible para los actores priorizados y para la comunidad; lo anterior se puede materializar a través de la creación de canales de comunicación, que visibilicen la ejecución de las funciones y atribuciones de las comisiones.

ALGUNAS IDEAS Y RECOMENDACIONES FINALES

- La creación de las Comisiones Legales para la Equidad de la Mujer es de obligatoria implementación en los niveles territoriales, es importante resaltar que su no conformación y funcionamiento puede conllevar a eventuales investigaciones y sanciones disciplinarias hacia la corporación por incumplimiento de su mandato legal.
- La voluntad política debe centrarse en buscar ampliar la garantía de los derechos de las mujeres más allá de las ideas políticas que se defiendan en estas instancias. Esta no debe ser una limitante para el accionar de las comisiones puesto que el desempeño de las tareas incluye una labor multipartidista, lo que implica un trabajo mancomunado entre las bancadas.
- Ejecutar acciones para eliminar las barreras en la participación política de las mujeres es una responsabilidad de la ciudadanía, de las organizaciones e instituciones, de los partidos y movimientos políticos, y demás actores.
- Existen instrumentos que necesitan ser utilizados para establecer canales de comunicación asertiva, que tengan por meta establecer sinergia entre los actores para que se trabaje mancomunadamente.
- La formación y capacitación de manera transversal a toda la corporación es el pilar fundamental para poner en práctica las acciones afirmativas.

Bibliografía

Alto comisionado para la Naciones Unidas para los Derechos Humanos . (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Función Pública . (s.f.). Ley 136 de 1994. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=329>

Función Pública . (s.f.). Ley 1434 de 2011. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41207>

Función Pública . (s.f.). Ley 1981 de 2019. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98190>

Mesa de Género. (2016). Mesa de Género . Obtenido de <https://www.mesadegenocolombia.org/quienes-somos>

Naciones Unidas . (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

ONU Mujeres . (2015). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

Registraduría Nacional del Estado Civil . (2018). Participación de la mujer en el escenario político colombiano, Una mirada general a la participación política de la mujer en Colombia. Bogotá D.C: CEDAE.

República de Colombia . (1991). Constitución Política de Colombia .

Social, C. N. (2013). Departamento Nacional de Planeación. Obtenido de Documento CONPES Social 161, EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES: https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_2013-2016.pdf

Senado de la República de Colombia (s/f). Comisiones legales. Disponible en: <https://www.senado.gov.co/index.php/comisiones/comisiones-legales>

COMISIONES LEGALES PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER EN CORPORACIONES PÚBLICAS

Retos y oportunidades para promover agendas de derechos de las
mujeres en territorio.

