



Mujeres

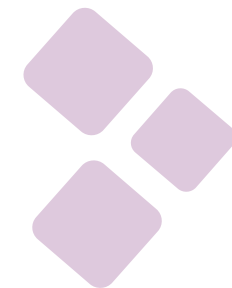
en la

Política:

Estrategias de


trabajo conjunto

mesa de género
de la cooperación internacional
en Colombia



***Mujeres en la política:
Estrategias de trabajo conjunto***





La Comisión para la Inclusión y Representación Política de las Mujeres de la Mesa de Género de la Cooperación Internacional en Colombia, socializa y potencializa las iniciativas que cada una de las entidades integrantes desarrolla para contribuir en el incremento de la presencia de mujeres, de la representación de intereses y agendas de género en el ámbito político. Así mismo, la Comisión desarrolla acciones conjuntas a favor de la inclusión y representación de las mujeres en la política.

La Comisión está integrada por:

AECID-Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo

Embajada de Suecia

GIZ- Agencia Alemana de Cooperación Técnica para el Desarrollo

IDEA Internacional-Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral

NDI-Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales

PNUD-Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

ONU Mujeres-Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer

UNFPA-Fondo de Población de las Naciones Unidas

USAID-Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

El estudio completo y la publicación de este documento son posibles gracias al Proyecto Fortalecimiento Democrático del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA Internacional) y el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (NIMD), con el apoyo de la Embajada de Suecia. El documento se enmarca en un convenio con el Ministerio del Interior que tiene como uno de sus objetivos la promoción de la creación de bancadas de mujeres en las corporaciones públicas territoriales.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD

Representante Residente Colombia

Bruno Moro

Directora País

Silvia Rucks

Coordinador Área de Gobernabilidad Democrática

Daniel Vargas

Oficial de Programa Área de Gobernabilidad Democrática

Blanca Cardona

Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral-IDEA Internacional

Jefe de Misión para la Región Andina

Kristen Sample

Jefe de Misión para Bolivia y Colombia

Virginia Beramendi Heine

Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria-NIMD

Director de Programas

Pepijn Gerrits

Elaborado por:

Lina Morera, Escuela Virtual PNUD

Andrés Navas, Proyecto Fortalecimiento Democrático

Con el apoyo de:

Ana Paula Castro, ONU Mujeres

María del Carmen Fernández, Proyecto Fortalecimiento Democrático

Fotografía

Borja Paladini Adell © www.borjapax.org

Todos los derechos reservados. El Proyecto Fortalecimiento Democrático favorece la divulgación de sus trabajos, por lo que permite, previa solicitud, reproducir y/o traducir este trabajo para propósitos no comerciales. El Proyecto Fortalecimiento Democrático es una iniciativa ejecutada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Colombia (PNUD), en alianza con Instituto

Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA Internacional) y el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidista (NIMD), con el apoyo de la Embajada de Suecia

Toda solicitud de permisos para usar o traducir todo o alguna parte de esta publicación debe hacerse a:

Proyecto Fortalecimiento Democrático, Avenida 82 No. 10-62, Piso 3. Bogotá, Colombia

www.pnud.org.co

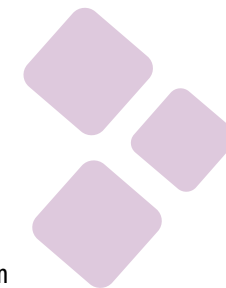
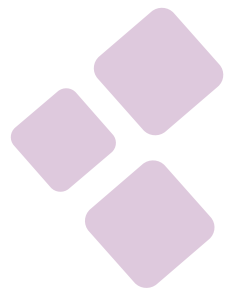
ISBN: 978-958-8758-22-0

Diseño e Impresión: Da Vinci Editores & cía. S en C.



Netherlands Institute for
Multiparty Democracy





Contenido

1. La participación y representación política de las mujeres en Colombia.....	7
2. Las mujeres en las corporaciones públicas: mecanismos de articulación	9
3. La construcción de una agenda de género.....	21
Apéndice A.....	33
Bibliografía	35

1. La participación y representación política de las mujeres en Colombia

Las mujeres colombianas han conquistado en el último siglo importantes reivindicaciones en términos de igualdad de derechos en todos los ámbitos de la vida pública y privada. A pesar de estos avances y de ser un poco más de la mitad de la población del país, continúan siendo minoría en los sectores políticos. Esta situación es un síntoma negativo para nuestra democracia pues cuestiona su capacidad de incluir y representar a toda la ciudadanía y para afrontar los asuntos de desarrollo.

La baja inclusión de las mujeres en ámbitos de poder es clara: en Colombia, aunque el 51% de la población la conforman mujeres, en 2012 ellas sólo ocupan el 9,38% de las gobernaciones; el 9,81% de las alcaldías; el 17,94% de las curules en las asambleas; el 16,08% de los asientos de los concejos; el 12,6%, de los escaños de la Cámara y el 16,6% de los del Senado.


Además, la brecha de género, en términos de garantía de los derechos humanos, sigue siendo fuertemente desfavorable para las mujeres. De hecho, Colombia ocupa el puesto 80 de 135, entre los países con mayor inequidad de género en el mundo, lo que en términos de desarrollo de un país es muy significativo pues implica que la mitad de la población no tiene plenas garantías para el pleno ejercicio de sus derechos.

En este contexto, se requiere que desde todas las instancias del Estado se haga frente a dichas brechas y para ello el rol de

Algunas estadísticas sobre las condiciones de vida de las mujeres en Colombia

- La mayoría de las víctimas sobrevivientes de la situación de violencia por el conflicto armado son mujeres. Igualmente, son ellas quienes presentan el mayor número de solicitudes de reparación administrativa.
- La población desplazada es predominantemente joven y femenina. Los menores de 18 años y las mujeres constituyen más del 75% de este grupo, y casi el 50% de las familias desplazadas están encabezadas por mujeres.
- Una de cada 5 mujeres en embarazo es menor de 19 de años. A 2010 el 15% de las mujeres entre 15 y 19 años de edad eran madres y de este mismo rango de edad el 19.5% ha estado alguna vez en embarazo.
- Al finalizar el 2011 la tasa de desempleo de las mujeres (12,5%) fue superior en 5,5 puntos porcentuales a la tasa registrada por los hombres (7,0%). Además, las mujeres en edad de trabajar dedican casi tres veces más de tiempo que los hombres a las actividades del hogar, y cerca del doble en el cuidado de niños(as), personas mayores y/o incapacitadas.





las corporaciones públicas –y en particular de las mujeres que las integran- puede ser decisivo tanto en el ámbito nacional como en el departamental y municipal.

La experiencia internacional y de las mujeres del Congreso de la República en Colombia demuestran que el esfuerzo colectivo de ellas en las corporaciones públicas –congresos, concejos y asambleas- es una estrategia altamente eficaz para fortalecer la participación y el empoderamiento de la mujer en la vida pública, así como para posicionar en la agenda política de un territorio los asuntos relacionados con la equidad de género.

En este sentido, es importante que las mujeres que ocupan curules en las asambleas departamentales y concejos distritales y municipales, articulen su trabajo para conseguir un mayor impacto de su gestión, alrededor de una agenda común que permita posicionar los temas de género en sus territorios e incidir efectivamente en la garantía plena de los derechos de las mujeres.

Este documento pretende brindar herramientas a las mujeres de las corporaciones públicas para desarrollar un trabajo conjunto en las asambleas y concejos municipales. Para ello, en la primera parte se abordan algunos de los mecanismos existentes para el trabajo conjunto en las corporaciones públicas y en la segunda parte se analizan elementos clave para la construcción de una agenda de género y su desarrollo, así como para la transversalización del enfoque de género, en sus territorios.



2. Las mujeres en las corporaciones públicas: mecanismos de articulación

En el escenario político colombiano persisten circunstancias complejas que hacen necesario el trabajo conjunto de las mujeres en los espacios de representación. A pesar de haberse estrenado la cuota de género para la conformación de las listas de candidatas a cargos de representación de los partidos en 2011, las limitaciones de las mujeres para acceder a los niveles decisorios son evidentes y van desde la dificultad en el acceso a la financiación, la falta de apoyo por parte de los partidos, el escaso y en ocasiones inapropiado cubrimiento de sus programas por parte de los medios, hasta el sacrificio familiar y personal que implica el dedicar tiempo a una campaña.

Estas condiciones hacen que la elección de ellas en cargos públicos se configure como un hecho de la mayor importancia para la democracia colombiana.

Por eso, subsisten en el contexto político colombiano situaciones que hacen preciso el trabajo conjunto de las mujeres en los escenarios de representación:

- El número de mujeres en las corporaciones es aún limitado.
- La presencia de mujeres no garantiza necesariamente una representación sustantiva de sus intereses.
- La discriminación hacia las mujeres persiste incluso al interior de las corporaciones y partidos políticos.

El género

Cuando se habla de género, se hace referencia a la existencia de un “sistema de relaciones sociales que involucra y afecta a hombres y mujeres” a la vez. “Género es el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre en una cultura determinada; el conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento. En la mayoría de las sociedades este sistema sexo-género ha desarrollado relaciones de desigualdad, exclusión y discriminación contra las mujeres en la mayor parte de las esferas de la vida. Esto se traduce en menos oportunidades, menor acceso y control de los recursos y una menor valoración y reconocimiento a sus actividades y a sí mismas.” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Argentina; AECID; Consejo Nacional de las Mujeres).

El enfoque de género es una herramienta de análisis con base en las variables sexo y género, posibilita identificar papeles y tareas que llevan a cabo hombres y mujeres. Permite medir y detectar asimetrías en las relaciones de poder e inequidades entre hombre y mujeres para superarlas (Instituto Andaluz de la Mujer).

- Los temas de género no suelen tener un abordaje profundo e integral por parte de los integrantes de las corporaciones públicas.

Estas dificultades no sólo se presentan en Colombia: son comunes a otros países latinoamericanos y uno de los mecanismos exitosos que han adoptado las mujeres en el caso de los cuerpos colegiados para superarlos son la conformación de instancias de articulación que traspasan las barreras partidarias y en torno a las cuales se construyen agendas políticas en temas de género.

Estas instancias adoptan diversas características de acuerdo con las necesidades identificadas por sus integrantes, el contexto social y político de los territorios, las alianzas que se establecen, la voluntad política de los actores y la reglamentación interna de las corporaciones, entre muchas otras.

Las experiencias internacionales, así como la de las mujeres en el Congreso de Colombia, indican que puede haber dos principales formas de organización, estructuras no formales como las bancadas de mujeres, y estructuras formales como las comisiones de género. Su principal diferencia radica en que mientras las comisiones son creadas por la corporación y hacen parte de su estructura funcional, las bancadas surgen de un acuerdo de voluntades entre las representantes para trabajar de manera conjunta.

Principales atribuciones de los concejos y asambleas

Las asambleas departamentales y los concejos municipales son corporaciones político – administrativas de elección popular del ámbito territorial. Algunas de sus principales funciones comunes son:

- Regular las funciones y prestación de servicios a cargo del departamento/ municipio.
- Autorizar a alcaldes(as)/ gobernadores(as) para celebrar contratos.
- Votar los tributos o gastos de la entidad territorial respectiva.
- Dictar las normas orgánicas de presupuesto y expedir anualmente el presupuesto de rentas y gastos del respectivo ente territorial.
- Citar y requerir a los (as) secretarios (as) de despacho del departamento/ municipio para que asistan a las sesiones de la corporación.
- Determinar la estructura de la administración departamental/ municipal.

¿Qué son las bancadas de mujeres?

Son formas de organización multipartidarias para las mujeres que integran las corporaciones públicas, en este caso diputadas y concejales, quienes a partir de su voluntad política se unen para promover conjuntamente iniciativas normativas y de control político en favor de las mujeres de sus respectivos territorios. El funcionamiento de estas bancadas no está regulado por normas formales, sino con base en los acuerdos a los que lleguen las integrantes en torno a su conformación, mecanismos de coordinación, alcance de sus propósitos, estrategias de comunicación, temáticas, vocería, entre otros aspectos.

En las corporaciones, las bancadas de mujeres pueden actuar a través de la presentación de proyectos de acuerdo u ordenanzas, según la corporación, amparadas en la posibilidad individual de las concejales y diputadas de presentar iniciativas ante la corporación. Así mismo, pueden proponer debates de control político a los (as) secretarios (as) de despacho mediante la coordinación con sus bancadas partidarias, las cuales tienen la potestad de citar a dichos (as) funcionarios (as).

Además de su trabajo en la corporación, las bancadas de mujeres pueden hacer incidencia ante otras instancias de gobierno y generar espacios de diálogo en sus propios partidos, con la sociedad civil y con los medios de comunicación para promover los temas de género en sus departamentos o municipios.

Las bancadas partidarias y las bancadas multipartidarias de mujeres

En Colombia, la Ley 974 de 2005 reglamentó el funcionamiento de las bancadas partidarias en las corporaciones públicas. Según esa norma, las bancadas son colectividades que operan dentro de un cuerpo colegiado, conformadas por uno o más representantes elegidos por una misma organización política.

Las bancadas partidarias son espacios de consenso de los partidos políticos para definir su posición frente a iniciativas normativas, convocar debates de control político, postular candidatos a elecciones dentro de las corporaciones y designar sus voceros, entre otras funciones. Las decisiones de la bancada son de obligatorio cumplimiento para sus miembros, salvo en aquellos casos en que se admita la existencia de un asunto de conciencia, según los reglamentos del partido o movimiento respectivo.

En contraste, las bancadas de mujeres son instancias a las que pertenecen representantes de diferentes partidos y que no están reglamentadas por ley por lo que sus decisiones no son vinculantes, es decir, su cumplimiento depende de la voluntad de sus integrantes y de los acuerdos que se establezcan internamente.

Las dos clases de bancadas no son excluyentes, por el contrario, para adelantar la agenda de género en una corporación es necesario que las integrantes de la bancada de mujeres participen activamente al interior de sus bancadas partidarias.

La Bancada de Mujeres del Congreso de Colombia

En 2006 la Comisión Accidental de Mujeres del Congreso, instituida con el objetivo de promover y defender los derechos de las mujeres en el país, da los primeros pasos para el surgimiento de la Bancada de Mujeres. Esta Comisión estaba conformada por todas las senadoras y representantes a la cámara (bicameral), quienes se organizaron de manera autónoma y horizontal para incidir en la presentación y trámite de proyectos de ley que afectaban los derechos de las mujeres, así como para efectuar debates de control político al Gobierno Nacional sobre el avance en materia de políticas públicas dirigidas a garantizar la equidad de género (Mesa de Género de la Cooperación Internacional en Colombia; NDI, 2010).

Algunas de las motivaciones para la creación de la bancada fueron:

- Algunas congresistas enfrentaron discriminaciones en su ejercicio político individual, particularmente en la posibilidad de posicionar temas en la agenda, hacer debates y ejercer control político.
- Las elecciones del 2006 dieron como resultado una baja participación de las mujeres en el legislativo. Esto no permitía la existencia de un espacio de representación de los intereses de las mujeres con poder de incidir en el Congreso.
- Las agendas políticas con perspectiva de género estaban respaldadas por el bloque constitucional que Colombia ratificó a través de la firma de convenciones internacionales.
- A nivel Internacional, las bancadas de mujeres se presentaban como una figura que reivindicaba los principios de los Estados Democráticos.
- Existían congresistas con un liderazgo político relevante, quienes expresaban la necesidad de construir un espacio que permitiera gestionar iniciativas legislativas a favor de los intereses de las mujeres, respondiendo a la realidad de esta población y a las exigencias de la agenda internacional.
- El problema de la violencia intrafamiliar era creciente y se consideró la necesidad de legislar sobre el asunto.

Como resultado de su liderazgo y compromiso en torno al desarrollo de una agenda de trabajo conjunto sobre los temas de género en el órgano legislativo, la Bancada obtuvo importantes logros entre los que se cuentan:

- Aprobación de la ley para prevenir y sancionar todas las formas de discriminación contra las mujeres (Ley 1257 de 2008).
- Trámite de una iniciativa legislativa que institucionalizó la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República (Ley 1434 de 2011).
- Aprobación de un régimen de cuotas dentro de la Ley Estatutaria de Partidos Políticos (Ley 1475 de 2011), que obliga a las organizaciones políticas a incluir mínimo el 30% de uno de los géneros en las listas de candidatos a corporaciones de elección popular que tengan más de cuatro curules (Congreso de la República de Colombia, 2011).
- Inclusión de un artículo dentro de la Ley 1450 de 2011 (Plan Nacional de Desarrollo), dirigido a la formulación participativa de una política pública nacional de equidad de género para las mujeres en Colombia.
- Inclusión de la perspectiva de género en más de 20 artículos de la Ley 1448 de víctimas y restitución de tierras.

¿Qué son las comisiones de mujer y género?

Son órganos formales creados en las corporaciones públicas para estudiar iniciativas y hacer seguimiento a los temas de género en los municipios o departamentos. La posibilidad de conformar estas comisiones reside en las normas establecidas en los reglamentos internos de cada corporación y en su aprobación por parte de la mesa directiva de la misma. Pueden estar conformadas por mujeres y hombres que integren la corporación, de acuerdo con su interés en el tema y de la designación que haga la mesa directiva.

El alcance de las comisiones depende en gran medida de su naturaleza permanente o accidental y las atribuciones que les confiera la corporación. Según los regímenes departamental y municipal, en Colombia existen dos tipos de comisiones en las asambleas y concejos:

✦ **Comisiones permanentes:** las corporaciones públicas departamentales y municipales deben tener por mandato legal comisiones permanentes que se encarguen del estudio especializado de iniciativas normativas, las cuales se conforman al principio de cada cuatrienio. están integradas por un número fijo de representantes que no pueden pertenecer a otras comisiones permanentes –algunos ejemplos de esta clase de comisiones pueden ser la de ordenamiento territorial y la de presupuesto.

Si bien es posible modificar el reglamento interno de un concejo o asamblea para crear una comisión permanente en temas de género, no resulta aconsejable pues limitaría la participación de sus integrantes en asuntos de igual relevancia que se tratan en otras comisiones permanentes y que son igualmente importantes para mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

✦ **Comisiones accidentales:** estas comisiones usualmente están reguladas en los reglamentos internos de cada corporación y son creadas por sus mesas directivas en función del interés o necesidad de estudiar en profundidad una iniciativa particular o hacer seguimiento a la implementación de una política, programa o proyecto. La duración de las comisiones accidentales es determinada por la corporación y sus integrantes pueden pertenecer simultáneamente a otras comisiones accidentales y a una permanente.

En algunos casos, para dar continuidad al trabajo de una comisión accidental en temas de género es posible acudir a la modificación del reglamento interno de la corporación pública para crear una Comisión especial, que se encargue de forma permanente del estudio de proyectos relacionados con la equidad de género.

La Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de Colombia

Los exitosos resultados de la labor de la Bancada de Mujeres, llevó a las congresistas a tramitar y lograr la aprobación de la Ley 1434 de 2011 mediante la cual se creó la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, organismo que formalizó la labor conjunta de las mujeres en el legislativo. La Comisión tiene un carácter interparlamentario (bicameral) y está compuesta por un total de 19 congresistas (10 por la Cámara de Representantes y 9 por el Senado de la República).

Las principales funciones de la Comisión son:

- Elaborar propuestas legislativas que promuevan los derechos de las mujeres, contando con el acompañamiento de organizaciones de la sociedad civil.
- Ejercer el control político con relación a la formulación y desarrollo de planes, programas, proyectos y políticas públicas en materia de reconocimiento de la equidad de género y del reconocimiento de los derechos de las mujeres.
- Promover la participación de las mujeres en los cargos de elección popular y en general en los cargos públicos de todo nivel en el país.
- Hacer seguimiento a los procesos de verdad, justicia, reparación integral, para los delitos cometidos contra las mujeres y las niñas en el conflicto armado interno, así como en todos los delitos relacionados con la violencia y discriminación contra la mujer.
- Generar redes de trabajo y cooperación sobre promoción de asuntos de género con organizaciones civiles y entidades del ámbito privado.

(Congreso de la República de Colombia, 2011)

Para mayor información, consultar: Ley 1434 de 2011, Congreso de la República de Colombia.

El siguiente cuadro resume dos posibles figuras para la coordinación del trabajo de las representantes en asambleas y concejos. Estos dos mecanismos pueden coexistir simultáneamente, es decir, es posible tener al mismo tiempo una bancada de mujeres y una comisión accidental que trabajen alrededor de los temas de género en una corporación. Además estas no son las únicas estrategias, ya que en materia de trabajo conjunto de las mujeres todas las opciones e ideas son válidas en la medida en que se ajusten a las expectativas de las integrantes de la corporación, al contexto político y demás condiciones específicas del territorio.

Tipo de instancia / Características	Comisión Accidental	Bancada de mujeres
Conformación	Designadas por las mesas directivas de las corporaciones para operar en un plazo determinado y cumplir una tarea específica.	Conformadas por la voluntad política de las mujeres integrantes de una corporación pública con el propósito de trabajar en torno a una agenda conjunta. Su organización y funcionamiento son fruto del consenso entre sus integrantes.
Membresía	Es un espacio multipartidario que suele integrarse según la composición de la corporación y el interés de los y las representantes de pertenecer a ella.	Es un espacio multipartidario. La membresía está abierta a todas las representantes que integran la corporación según su voluntad política.
Atribuciones	Suelen tener como función el estudio de iniciativas específicas y, en algunos casos, el ejercicio de vigilancia a la implementación de un acuerdo u ordenanza. No cuentan con la facultad de presentar iniciativas o proyectos de acuerdo u ordenanza como comisión.	Sus integrantes pueden propiciar iniciativas al interior de sus partidos para asumir debates de control político a la administración pública. Pueden presentar iniciativas normativas, amparadas en la facultad individual que tiene cada miembro de corporación de promover dichos proyectos.
Simultaneidad	No excluye la demás formas de organización, ni la pertenencia a comisiones permanentes o accidentales que se designen para otros asuntos.	No excluye la demás formas de organización, ni la pertenencia a una comisión permanente ni a las accidentales que se designen para otros asuntos.
Temporalidad	Temporal	Depende del alcance que establezcan sus integrantes.



Otras formas de incidencia

Un mecanismo adicional para articular el trabajo de las mujeres en torno a una agenda de género del territorio es la conformación de grupos mixtos de trabajo. Dichos grupos pueden estar conformados por ex representantes, funcionarias de la administración pública, miembros de organizaciones de la sociedad civil, académicas y otras personas –hombres y mujeres– interesadas en promover iniciativas en torno a la equidad de las mujeres. Su incidencia puede darse mediante estrategias de sensibilización y visibilización sobre los temas de género, así como estrategias de presión sobre los gobiernos locales y las corporaciones para que formulen, aprueben o implementen políticas públicas favorables a las mujeres.

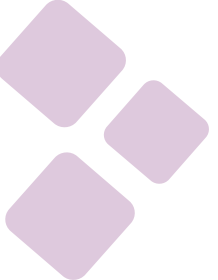
Estos grupos ofrecen una ventaja en aquellos casos en los que sólo fueron electas una o dos mujeres en el concejo municipal o asamblea departamental, en la medida en que les permite a las representantes contar con un colectivo de líderes y organizaciones que pueden apoyar su gestión en los temas de género, propiciando un mayor impacto.

De igual forma, la integración de redes departamentales y/o nacionales de mujeres políticas puede constituirse como una excelente alternativa para generar intercambios de experiencias y conocimientos entre las mujeres, así como para plantear alternativas de trabajo conjunto para la promoción de la agenda de género y movilizarse ante hechos particulares que resulten de su interés. Estas redes pueden ser dinamizadas a través de medios virtuales como el correo electrónico, las páginas web, las redes sociales y los blogs, mediante los cuales es posible generar espacios para el diálogo y la concertación entre las mujeres que ocupan cargos de elección popular.

Las ventajas de unir esfuerzos

A través de los mecanismos de articulación presentados, las representantes pueden lograr importantes avances en materia de sensibilización y visibilización de los temas de género en sus territorios, así como una mayor incidencia en las políticas públicas municipales y departamentales para incorporar efectivamente el enfoque de género. Algunos de los principales resultados que se pueden obtener al trabajar conjuntamente en las corporaciones públicas son:

- Transversalización del enfoque de género en las normas, planes de desarrollo, políticas, planes y programas públicos.
- Sensibilización de representantes, partidos políticos y funcionarios públicos sobre la importancia de la perspectiva de género en la construcción de políticas públicas.

- 
- Visibilización del trabajo y liderazgo de las integrantes de las comisiones o bancadas en las corporaciones públicas.
 - Promoción de la participación y el empoderamiento de las mujeres en diferentes ámbitos, así como mayor eficacia en la atención de sus necesidades, generando espacios de comunicación e incidencia tanto con los órganos públicos como con la opinión pública.
 - Generación de ambientes de discusión sobre los asuntos de género entre partidos políticos, corporaciones públicas, gobiernos locales y sociedad civil.
 - Fomento de cambios institucionales y culturales en las dinámicas internas de las corporaciones públicas y los partidos y movimientos políticos.


Algunas recomendaciones para iniciar el trabajo

Considerando la importancia del trabajo articulado de las mujeres en las corporaciones públicas se recogen a continuación algunas recomendaciones que pueden resultar útiles. Estas sugerencias no pretenden constituirse en una fórmula única para desarrollar estrategias de trabajo conjunto, ya que éstas varían según las condiciones particulares en cada caso. Por el contrario, se trata de una propuesta de buenas prácticas o acciones que pueden contribuir a facilitar y cualificar la labor articulada de las integrantes de los cuerpos colegiados en el nivel territorial.

Antes de empezar

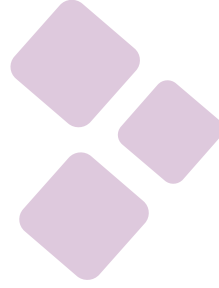
1. Hacer una búsqueda de las iniciativas relacionadas con la equidad de género que se desarrollan a nivel nacional (en el Congreso) y local (concejos municipales o asambleas departamentales):
 - Examinar si existe una política pública de mujer y género en el departamento y/o el municipio.
 - Establecer qué tipo de iniciativas son y cuáles son sus implicaciones legales y prácticas en la vida de los habitantes del territorio.
 - Identificar quiénes presentan estas iniciativas, quiénes las apoyan y desde qué ámbitos.



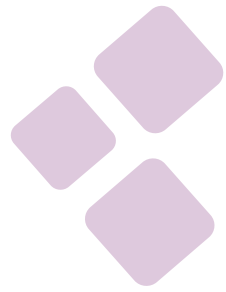
- 
2. Conocer los objetivos de la Bancada de mujeres y la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso e identificar a sus integrantes:
 - Reconocer qué partidos o movimientos políticos tienen representación en la Bancada y la Comisión.
 - Identificar a las congresistas que pueden apoyar el trabajo asociado de las diputadas o concejalas en el territorio.
 - Establecer mecanismos de comunicación con las congresistas que se han identificado como posibles aliadas.
 3. Establecer un marco de referencia común en torno a los tratados internacionales ratificados por el país:
 - Tener como referencia el conjunto de reglas, normas y acuerdos internacionales que se han ratificado por el país, con un marco de referencia internacional claro, la delimitación de los temas de la agenda no tiene un enfoque netamente partidista.
 - Concentrarse en la solución de las problemáticas identificadas por las integrantes de la corporación, y que atañen directamente a las mujeres habitantes del territorio.
 4. Conocer las dinámicas políticas al interior de los partidos y/o movimientos políticos y analizar sus orientaciones con relación a la equidad de género:
 - Revisar los estatutos del partido o movimiento político al cual pertenece para identificar si existen lineamientos en materia de equidad y qué mecanismos se establecen para la inclusión y el empoderamiento de las mujeres en su estructura interna.

Aspectos a tener en cuenta en la conformación de una bancada o comisión a nivel local

5. Analizar el tipo de opción de conformación (Bancada o Comisión accidental) que le favorece más a la corporación pública y a la realidad política y social del territorio en el que se encuentra:
 - Identificar qué representantes apoyarían o se opondrían a la iniciativa.
 - Si se considera la conformación de una comisión, verificar si el reglamento interno de la asamblea o concejo permite la creación de comisiones accidentales.

- 
- En caso de que se contemple la creación de comisiones en el reglamento, explorar con la Mesa Directiva de la corporación la posibilidad de crear este mecanismo para el estudio de iniciativas de género o el ejercicio de control político sobre las políticas públicas.
 - Si no está contemplada la conformación de comisiones en el reglamento, analizar la viabilidad y pertinencia de modificar el reglamento interno para establecer esa figura.
6. Identificar a las y los representantes que integrarían esa posible bancada o comisión en la corporación pública:
 - Establecer de qué partido y/o movimiento político son.
 - Identificar las necesidades e intereses que representan en la corporación.
 - Reconocer las temáticas sobre las que podrían existir acuerdos y las que podrían generar controversia entre los miembros de la bancada o comisión.
 7. Identificar hombres que puedan ser aliados en la corporación pública:
 - Determinar qué tipo de colaboración podrían prestar a la conformación de un grupo de trabajo asociado para la promoción de la equidad de género en la corporación pública.
 - Identificar temáticas y mecanismos que puedan contribuir a vincular a otros hombres a la labor de la bancada o comisión.
 8. Construir una dinámica de trabajo permanente que permita la comunicación, socialización y definición conjunta de los temas en la agenda de la bancada o comisión:
 - Tiempos y espacios de reunión
 - Definición de prioridades
 - Estrategias de trabajo interno y toma de decisiones
 9. Buscar apoyo académico, con las entidades públicas calificadas o con las organizaciones sociales para formarse en los marcos jurídicos, normativos, sociales y culturales de los derechos de las mujeres.
 - Solicitar capacitaciones en violencias, derechos sexuales y reproductivos, empleo, participación política, economía del cuidado, salud, educación, víctimas del conflicto, reparación integral, restitución de tierras, entre otros.





- Organizar foros o seminarios para tratar estas temáticas.
- 10. Abordar un trabajo de posicionamiento y visibilización de la labor de la bancada o comisión ante la opinión pública:
 - Elaborar comunicados de prensa o pronunciamientos públicos.
 - Participar en programas de radio o televisión local.
 - Realizar audiencias públicas.
 - Realizar actos simbólicos para la conmemoración o celebración de fechas significativas para los derechos de las mujeres.
- 11. Construir alianzas estratégicas para avanzar en la garantía y protección de los derechos de las mujeres.
 - Establecer alianzas con las organizaciones sociales, con instancias de trabajo de asuntos de género en las demás ramas del poder (Comisiones regionales de género de la rama judicial, defensoría del pueblo, procuraduría, personerías), con la academia y con los medios de comunicación.
 - Adelantar acciones concretas para influenciar las decisiones de la élite institucional en favor de un interés colectivo.
 - Llevar a cabo actividades de *Lobby* para alcanzar cambios específicos en un programa o proyecto gubernamental e influir en los actores con poder de decisión.
 - Participar en eventos nacionales donde se discutan los temas relacionados con los derechos de las mujeres o en redes de mujeres políticas y demás existentes.



3. La construcción de una agenda de género

Para cualificar el trabajo de las bancadas o comisiones resulta útil desarrollar una agenda dirigida a promover la equidad de género en la corporación pública. La agenda de género es el conjunto de temas o asuntos relacionados directamente con la creación y el desarrollo de ambientes, políticas, programas, normas y proyectos que garanticen o promuevan la equidad de género, que orientan el actuar en una corporación pública.

La agenda de género constituye un insumo importante para el trabajo de las bancadas o comisiones de mujeres, no obstante, el desarrollo de esta agenda no es un requisito previo para que las bancadas y comisiones adelanten acciones, su construcción se puede dar en el transcurso del periodo normativo para el que las representantes fueron electas.

La construcción de una agenda de género por parte de las bancadas o comisiones, no implica que la labor de las mujeres dentro de sus corporaciones se restrinja únicamente a los asuntos relacionados con la equidad de género. Por el contrario, el rol protagónico que asuman las representantes en los temas de género puede darles mayor capacidad de incidencia y negociación en el trámite de una gran variedad de iniciativas al interior de las corporaciones.

Algunos de los lineamientos generales que se deben tener en cuenta para construir y desarrollar una agenda para la equidad de género son:

Establecer necesidades, problemáticas, temas y prioridades en torno a la equidad de género

Identificar actores claves del territorio para la construcción de la agenda de género.

Formular orientaciones y/o propuestas de políticas públicas que garanticen una perspectiva de equidad de género.



Problemáticas y prioridades

El primer paso para construir una agenda de género es establecer las temáticas y problemas prioritarios en torno a las condiciones de vida de las mujeres. Para que este proceso sea integral se deben tener en cuenta las necesidades particulares de las mujeres en el municipio o departamento, pero también las dinámicas que se plantean en el ámbito internacional y nacional que pueden tener un impacto sobre la población femenina del territorio.

Para ello, se proponen a continuación algunas actividades y preguntas básicas que deben hacerse los representantes a la hora de adelantar este ejercicio:

Actividades	Preguntas
Revisar la normatividad que promueve y garantiza los derechos de las mujeres en Colombia.	¿Cuáles son los tratados y acuerdos que en materia de equidad de género ha firmado Colombia? ¿Cuáles son los puntos cruciales de estos tratados que se podrían identificar para el trabajo en las corporaciones públicas? ¿Qué leyes se han expedido en Colombia para promover la equidad de género? ¿Están siendo aplicadas correctamente en el departamento o municipio?
Retomar los puntos de la agenda actual nacional de género y reflexionar sobre su impacto en las realidades políticas y sociales de cada contexto.	¿Cómo ha sido el proceso de formulación de la Política Nacional de Equidad de Género? ¿Qué organizaciones o entidades de su departamento o municipio han participado en la formulación? ¿Cuáles son los nueve ejes temáticos que orientan la Política Nacional de Equidad de Género? ¿Cuál es el estado de estos temas en su entidad territorial? ¿Existen políticas públicas de género en el departamento o municipio? En caso de que existan, ¿qué temas prioritarios trabajan? ¿Qué canales o mecanismos se emplean para hacerles seguimiento a estas políticas?
Analizar el contexto social, político, económico y cultural de la entidad territorial a la que se pertenece (departamento/ distrito/ municipio).	¿Cuáles son los principales desafíos que se presentan en el departamento, distrito o municipio, en materia de participación política de las mujeres? ¿Cuáles son los niveles de participación de las mujeres en las elecciones? ¿Son iguales las oportunidades laborales de hombres y mujeres en el territorio? ¿Existe disparidad entre los niveles de ingreso de las personas según su sexo? ¿Existen estadísticas sobre violencia intrafamiliar en el territorio? ¿Cuántos casos de violencia contra las mujeres se registran anualmente en el territorio? ¿Cuánto se sabe de la equidad de género en el territorio? ¿Qué tanta importancia tiene la equidad de género para los ciudadanos y las autoridades? ¿Cuáles son los principales comportamientos que se identifican como discriminatorios para las mujeres?

A partir de las respuestas a estos interrogantes, las integrantes de las bancadas y comisiones pueden avanzar en la identificación de las principales necesidades y obstáculos que enfrentan las mujeres en sus territorios y a partir de ahí construir propuestas para enfrentarlas, en diálogo con otros actores interesados.

Desde la Mesa de Género de la Cooperación Internacional se proponen algunos temas que deberían ser tenidos en cuenta en la construcción de una agenda de género, dado su alto impacto tanto en el ámbito nacional como departamental y municipal: la implementación de la Ley de Víctimas, la violencia contra las mujeres, la igualdad de las condiciones laborales y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ver apéndice A).

Los actores


Las experiencias de bancadas y comisiones de mujeres en el ámbito nacional e internacional han mostrado la importancia de vincular el trabajo que realizan las mujeres en las corporaciones públicas con el de otros actores que trabajan en pro de la equidad de género, con el objetivo de potenciar el impacto de las acciones emprendidas por unos y otros, así como el desarrollo de una agenda de género en el territorio. A continuación se proponen tres acciones para propiciar el trabajo con otros actores.

a. Efectuar un mapeo de actores

En Colombia existe una gran variedad de organizaciones e instituciones que centran su labor en el empoderamiento de las mujeres y la promoción de la equidad de género. No obstante, estos actores suelen estar dispersos en diferentes escenarios del ámbito nacional y local y sus acciones no necesariamente se efectúan de manera coordinada y articulada. Por ello, resulta esencial comenzar por identificar quienes son los principales agentes que pueden constituirse en aliados estratégicos y, según su naturaleza, cómo pueden contribuir al posicionamiento y desarrollo de la agenda de género territorial. Algunos de los principales actores que deben contemplarse al efectuar este mapa son:

Organizaciones y redes de mujeres

Las organizaciones, redes y movimientos de mujeres son actores imprescindibles para el desarrollo de acciones en torno a la equidad de género. Estas organizaciones tienen diferentes campos



de acción y formas de operar y se encuentran presentes tanto en el nivel nacional como en el departamental y municipal. Su contribución a la construcción y desarrollo de una agenda de género es esencial debido a que:

- Han adelantado trabajo en materia de equidad de género por lo que en la mayoría de los casos cuentan con información de primera mano sobre las principales necesidades de las mujeres en el territorio, así como con diagnósticos e investigaciones sobre esta temática.
- Cuentan con un amplio conocimiento técnico acerca de los temas de género; apoyo social para desarrollar sus propuestas e iniciativas, y alianzas con diversas entidades oficiales, u otras organizaciones de nivel nacional e internacional
- Pueden ayudar a darle un soporte social a los proyectos y programas que se quieren promover, lo cual es útil a la hora de ejercer presión sobre las corporaciones públicas (asambleas y concejos) y los gobiernos locales en materia de discusión y aprobación de proyectos que favorezcan la equidad de género.
- Con su apoyo, el posicionamiento de los temas relacionados con la equidad de género y el trabajo de la bancada o la comisión tiene una mayor visibilidad en las corporaciones públicas, y en general en los territorios.

Entidades del Gobierno Nacional

El ente rector del Gobierno Nacional para las políticas públicas orientadas a las mujeres es la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer que tiene como objetivos principales la garantía de los Derechos Humanos Integrales e Interdependientes de las Mujeres y la Igualdad de Género; el fortalecimiento del tema de mujer y género en las instituciones del Estado a nivel nacional y territorial; la promoción de espacios de interlocución con las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil y la transversalización del enfoque diferencial de género en las políticas públicas de atención integral a la población desplazada por la violencia.

Además la mayoría de los ministerios y entidades del Gobierno Nacional tienen dentro de sus obligaciones legales la implementación de medidas o programas específicos en materia de equidad de género, como es el caso del Ministerio de Trabajo, Salud, Agricultura, Justicia e Interior, entre otros.

Gobiernos departamentales y municipales

Los gobiernos locales son actores políticos claves en la profundización del desarrollo, por ello es fundamental crear y fortalecer canales efectivos de comunicación y de interlocución entre las corporaciones públicas (concejos municipales y asambleas departamentales) y los gobiernos locales o regionales (alcaldías y gobernaciones). Trabajar mancomunadamente con los gobiernos regionales y locales en la construcción de una agenda de género, puede contribuir a posicionar con más fuerza estos temas a nivel local y a incorporar el enfoque de equidad de género no sólo en las dinámicas internas de las corporaciones públicas, sino en general en toda la gestión pública.

Dentro de las administraciones locales los temas de género suelen estar vinculados a una o más secretarías de despacho y/o institutos, aunque en algunos casos se han creado instituciones que se dedican exclusivamente a estas cuestiones. Adicionalmente, existen espacios institucionales de participación y concertación en torno a la equidad de género como los consejos de mujeres. Finalmente, aunque no forman parte de los gobiernos locales, las personerías municipales y las oficinas regionales de la Defensoría del Pueblo pueden ser aliadas importantes, dado que tienen a su cargo la garantía y protección de los Derechos Humanos, la protección del interés público y la vigilancia de las acciones que desempeñan los funcionarios públicos.

Agencias de Cooperación Internacional

Los organismos de cooperación internacional que trabajan por la promoción de la equidad de género pueden convertirse también en aliados estratégicos para las bancadas y comisiones de mujeres, dada su capacidad de interlocución con diferentes actores del territorio y su experticia técnica en torno a los temas de género. En Colombia, estas agencias en el nivel nacional conforman la Mesa de Género de la Cooperación Internacional que cuenta con 34 miembros, los cuales se agrupan según la naturaleza de sus acciones en tres comisiones: Comisión para la inclusión y la representación política de las mujeres; Comisión de justicia, y Comisión para la construcción de paz. La mayoría de estas agencias tiene también presencia en diferentes departamentos y municipios de forma directa o a través de operadores y/o proyectos específicos.

b. Generar espacios de diálogo

Una vez identificados los actores que pueden tener incidencia en los temas de género es necesario propiciar la creación de espacios de diálogo y reconocimiento de los mismos, para generar



intercambio de experiencias y retroalimentación conjunta, debatir las principales problemáticas de las mujeres y los cursos de acción que pueden tomarse para enfrentarlas. Para ello es importante:

- Reconocer los objetivos, necesidades y problemáticas de los diferentes actores.
- Reconocer el contexto social, cultural y económico del que surgen y en el que se desarrollan las acciones.
- Establecer puntos comunes de acuerdo.
- Generar lazos de confianza con las organizaciones, instituciones y sus representantes.
- Producir documentos técnicos que alimenten las discusiones.

c. Fomentar procesos de formación

La promoción de espacios de formación y capacitación de doble vía con los representantes de las instituciones y organizaciones identificadas es fundamental para cualificar el diálogo entre ellas y su capacidad de incidencia política. Algunos aspectos que pueden abordar dichos procesos son:

- Herramientas de control social para el empoderamiento de las organizaciones sociales para la vigilancia y el monitoreo de las políticas y la gestión pública, en materia de género.
- Formulación y diseño de políticas, programas y proyectos públicos en el ámbito regional y local.
- Técnicas de liderazgo con enfoque de género.
- Temáticas específicas de interés: violencias de género, Ley de Víctimas y restitución de tierras, reforma política, entre otras.

Orientaciones de política pública

Una vez identificadas las problemáticas y los temas sobre los cuales se va a trabajar, los actores con quienes se pueden aunar esfuerzos y los que se encuentran involucrados, es importante diseñar orientaciones, lineamientos, mecanismos de vigilancia y seguimiento de alternativas, propuestas, programas o políticas que contribuyan a reducir las brechas de género en cada territorio. Para el diseño de estos programas y políticas se deben tener en cuenta algunos aspectos (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Colombia, 2011):

Fases	Elementos a tener en cuenta
Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • La definición concreta y adecuada de los temas que se van a trabajar en la agenda, depende en gran medida del diagnóstico que se haya realizado de las problemáticas y necesidades en materia de género en cada territorio. • Es fundamental saber cuál es la situación de las mujeres en el territorio (en todos los ámbitos) y cuáles son las situaciones que afectan directamente las condiciones de vida de las mujeres.
Metas y rutas	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una línea de base y unas metas deseables en cada uno de los temas estratégicos identificados, así como indicadores que permitan hacer seguimiento a su evolución durante el periodo de gobierno. • Identificar los cursos de acción deseables para abordar las temáticas priorizadas, con base en criterios de pertinencia, eficacia y eficiencia.
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar con las autoridades locales y departamentales la creación de espacios de incidencia y sensibilización para la incorporación del enfoque de género en la gestión pública. • Generar estrategias de incidencia frente a las autoridades locales y departamentales que promuevan una incorporación del enfoque de género en: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los procesos de planificación local y nacional. ✓ Los planes de desarrollo respectivos de cada entidad territorial. ✓ El diseño y la aplicación de presupuestos públicos regionales y locales. ✓ Las políticas públicas que se desarrollen desde el nivel regional y local.
Mecanismos	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer los mecanismos de contraloría / veeduría y seguimiento existentes en cada entidad territorial y garantizar en ellos la participación efectiva de las mujeres representantes de cada corporación pública. • Establecer alianzas con entidades regionales y/o locales (Procuraduría, Defensoría del Pueblo, Personería, Contraloría), que puedan contribuir a realizar veeduría, seguimiento y control de los programas y las políticas regionales, en materia de equidad de género.



Estrategias para la promoción de la agenda de género

Es importante que las bancadas y comisiones de mujeres emprendan estrategias que permitan posicionar las temáticas de género en el debate político y sensibilizar a los ciudadanos sobre su importancia para el desarrollo del departamento o municipio. En este sentido, se proponen a continuación dos mecanismos para posicionar la agenda de género: por un lado, dado que el género no es un asunto exclusivamente de las mujeres, el abordaje de estos temas debe contar también con el respaldo de los hombres, especialmente de aquellos que están en las corporaciones públicas, por lo cual resulta fundamental establecer alianzas con hombres representantes. Por otra parte, la construcción de mensajes estratégicos es clave para la promoción de una agenda de género, dado que establece la forma en que se comunican y socializan los avances y logros del trabajo desarrollado.

Para lo anterior, es útil tener en cuenta los siguientes elementos:

Mensajes estratégicos

Posicionar los temas de la agenda de género en la opinión pública.

Efectuar alianzas y/o contactos con uno o varios medios de comunicación local (prensa, radio, televisión)

Enfatizar que los temas relacionados con la equidad de género no afectan exclusivamente a las mujeres, sino también a todas las personas.

Visibilizar que las problemáticas de equidad de género son y deben ser asuntos de Estado y de carácter multipartidario.

Delimitar el número de acciones estratégicas que se van a desarrollar con proyección mediática para lograr un mayor impacto.

Alianzas con representantes masculinos

Propiciar espacios de sensibilización en materia de género con los hombres integrantes de la corporación.

Procurar alianzas con hombres que estén interesados en desarrollar y liderar una agenda de equidad de género en cada espacio de la corporación.

Identificar voceros masculinos que puedan liderar los asuntos de equidad de género y de la agenda, dentro de la corporación pública

Buscar alianzas con figuras públicas masculinas (no solamente funcionarios públicos) que tengan reconocimiento en la opinión pública





La transversalización del enfoque de género

La incorporación de la perspectiva de género es una “estrategia que toma en cuenta las necesidades, realidades e intereses de las personas de ambos sexos en el diseño, la implementación y evaluación de una ley, política pública o programa, buscando que ambos se beneficien de modo similar. El propósito de la incorporación es garantizar la igualdad de resultados en todas las etapas de una intervención pública” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Argentina; AECID; Consejo Nacional de las Mujeres, 2010).

Lo anterior, implica que el enfoque de género no sólo es tenido en cuenta en las actuaciones de las bancadas y/o comisiones al interior de las corporaciones públicas, sino que éste se extienda también a todos los programas y acciones emprendidas por el Estado en el ámbito nacional,

La transversalización de género

La transversalización de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos enfocados a que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados en la adopción de medidas políticas”. (Definición del grupo de expertos del Consejo de Europa. Instituto Andaluz de la Mujer).

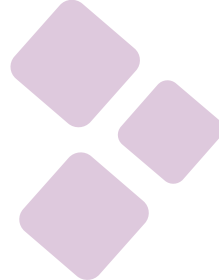
Para ello, es importante considerar la transversalización de género durante todo el “ciclo del proyecto” o programa.

Así, por ejemplo, en la fase de planificación, la transversalización de género significa ser explícito sobre las diferentes necesidades y experiencias de hombres y mujeres, creando un espacio para todos los socios/as, dando voz y visibilidad a las perspectivas de las mujeres, así como a las de los hombres, y asegurando que el diseño está basado en datos desagregados por sexo. . .

En la fase de implementación, estar seguro de que ambos, hombres y mujeres, están participando de igual manera en los procesos de toma de decisiones y son tratados con igual respeto.

En la fase de monitoreo, seguir la pista de los indicadores que miden los efectos diferenciales de las intervenciones desagregados por género. Es decir, considerar cómo afectan a mujeres y a hombres de distinta manera las acciones desarrolladas.

En la fase de evaluación, asegurarse de que hombres y mujeres participen de la evaluación –sea en la determinación de criterios o en la consideración de sus opiniones-; que la igualdad de género sea evaluada explícitamente; que en el equipo de evaluación exista balance de género y sensibilidad al género (Área de Estudios de Género - FLACSO, 2006)



departamental y municipal. Para tal fin, es fundamental que las representantes, desde su gestión individual y conjunta, contribuyan a sensibilizar a representantes y funcionarios públicos sobre la necesidad de incorporar el enfoque de género en todas sus actuaciones y decisiones y promuevan iniciativas normativas y de control político que garanticen su efectiva inclusión.


La incorporación del enfoque de género en la gestión pública ha demostrado su efectividad para promover el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres y asegurar la garantía de sus derechos en diferentes países del mundo. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Argentina; AECID; Consejo Nacional de las Mujeres, 2010).

Algunos de sus impactos son:

- Sensibiliza y pone en alerta a los miembros de la corporación sobre las problemáticas, situaciones y fenómenos de discriminación de género en los ámbitos de la vida pública y privada.
- Prepara, analiza y discute, con una perspectiva de equidad de género, el conjunto de las iniciativas que se presentan en una corporación pública.
- Promueve espacios de discusión e incidencia para el desarrollo de presupuestos (locales y nacionales) con sensibilidad de género.
- Procura que el presupuesto local sea definido y distribuido de manera justa, respondiendo a las diferentes realidades y necesidades de las mujeres y de los hombres.
- Implementa recursos en iniciativas, estrategias y/o programas que den solución a las situaciones de discriminación e inequidad de género de una comunidad.
- Propicia el desarrollo de redes de comunicación y de trabajo entre las comisiones y comités temáticos (trabajo, justicia, hacienda, entre otros) de cada corporación.

La incorporación del enfoque o la perspectiva de la equidad de género permite trabajar por el desarrollo de unas condiciones óptimas e integrales para todas las personas, intentando superar las barreras y limitaciones que en materia de discriminación puedan surgir tanto para los hombres como para las mujeres en Colombia. Así, procurar que tanto hombres como mujeres tengan condiciones equitativas de participación política, de salud, de vida digna, de espacios laborales, entre otros, es una labor que le compete a toda la ciudadanía, y a las entidades estatales.





No obstante, la labor de las mujeres en este proceso es muy importante, en especial cuando ejercen funciones de carácter público. Por ello, es fundamental abrir espacios de construcción y fortalecimiento del trabajo conjunto de las mujeres en las distintas corporaciones públicas del país, ya que esto contribuirá en gran medida a que la incorporación de la equidad de género, en todos los campos y procesos públicos del nivel nacional y local (políticas públicas, proyectos, leyes, acuerdos, ordenanzas, planes de desarrollo, etc.), sea una realidad en Colombia.

Apéndice A.

Ley de víctimas y restitución de tierras


La Ley de Víctimas y Restitución de Tierras (Ley 1448 de 2011), tiene por objeto dictar medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno, incluyendo medidas administrativas, judiciales, sociales y económicas. Además de incluir los principios de igualdad y enfoque diferencial, la Ley incluye más de 20 artículos en los que se incorporan derechos de las mujeres: principios de prueba en casos de violencia sexual; atención especializada a las mujeres víctimas (exámenes de VIH-SIDA y enfermedades de transmisión sexual) en caso de acceso carnal violento y servicios de interrupción voluntaria del embarazo en casos aprobados por la Corte Constitucional; atención psicológica a mujeres víctimas de violencia sexual; apoyo para reconstrucción del movimiento y tejido social de mujeres campesinas; promoción de derechos a la restitución y garantías de no repetición; medidas específicas para el acceso a la tierra, entre otras.

Violencia contra las mujeres

Uno de los retos más importantes para las mujeres en todas las corporaciones públicas es realizar el seguimiento y el control político sobre los decretos que reglamentan la Ley 1257 de 2008 (Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres). Estos decretos, concretan medidas en materia de justicia, salud, trabajo y educación en lo territorial (Decretos 4463, 4796, 4798, 4799 de 2011). Por lo tanto, es necesario revisar cuál es el estado del cumplimiento de esta Ley y su reglamentación en lo local y regional y analizar la forma como se puede ejercer control político desde los concejos y asambleas.

Condiciones laborales

A pesar de que las mujeres han aumentado sus niveles de participación en el mercado laboral, las brechas laborales y salariales por género en Colombia aún persisten. Por ejemplo, a pesar de estar igual o mejor preparadas en términos educativos y profesionales, la tasa de desempleo registrada por el DANE en el último trimestre de 2011 sigue siendo mayor en las mujeres (12,5%) que en los hombres (5,5%). También cabe destacar que las brechas salariales son considerables: los hombres ganan un 14% más que las mujeres, en las 13 principales ciudades del país (Galvis, Luis Armando; Banco de la República, 2010). La ley 1496 de 2011 "Ley de igualdad salarial" trae importantes medidas que deben ser tenidas en cuenta para trabajar esta temática y que deben ser conciliadas



con el decreto 4463 de 2011, reglamentario de la ley 1257 de 2008, para efectos del diseño de políticas públicas en lo territorial.


Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)- Conpes 91 de 2005 y 140 de 2011

Es necesario recordar la importancia que tienen los Objetivos de Desarrollo del Milenio, ODM en Colombia y los acuerdos a los que se comprometen los gobiernos locales y regionales para alcanzarlos hasta el 2015. En materia de género se podría decir que todos los objetivos están involucrados, por lo que resulta fundamental hacer seguimiento al estado de su cumplimiento en el territorio y las políticas públicas que se están implementando para alcanzarlos (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD Colombia, 2006) :

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre
2. Lograr la enseñanza primaria universal
3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
4. Reducir la mortalidad de los niños y niñas menores de 5 años
5. Mejorar la salud materna
6. Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo

Bibliografía

- Área de Estudios de Género - FLACSO. (2006). *Guía para la transversalización del enfoque de género en el PNUD Chile*. Santiago de Chile: PNUD Chile.
- Baltazar, Cecilia; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Colombia. (2007). *Cartilla de buenas prácticas "Para promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer" en el ámbito local*. Bogotá D.C: PNUD Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1475. Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C: Diario Oficial.
- Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1434. *Por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C: Diario Oficial.
- Galvis, Luis Armando; Banco de la República. (2010). Diferencias salariales por género y región en Colombia: una aproximación con regresión por cuantiles. *Documentos sobre Economía Regional*. Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER) (131), 59.
- Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral-IDEA Internacional-. (2010). *Muchos modelos, un objetivo: experiencias de comisiones y bancadas de género en los congresos*. Lima: IDEA Internacional.
- Mesa de Género de la Cooperación Internacional en Colombia; Instituto Nacional Demócrata - NDI. (2010). *Una Mirada Externa a la Bancada de Mujeres del Congreso de Colombia*. Bogotá D.C: NDI.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Argentina. (2008). *Desafíos para la igualdad de género en la Argentina: estrategia del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo*. Buenos Aires: PNUD Argentina.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Argentina; AECID; Consejo Nacional de las Mujeres. *Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo*. Buenos Aires: PNUD Argentina; AECID; Consejo Nacional de las Mujeres.



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Argentina; AECID; Consejo Nacional de las Mujeres. (2010). *Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo*. Buenos Aires: PNUD Argentina; AECID; Consejo Nacional de las Mujeres.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Colombia. (2009). A. Diseñar la ruta antes de arrancar. En C. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, *Cómo Aprovechar las Bancadas para Fortalecer su Corporación* (pág. 70). Bogotá D.C: PNUD - Colombia.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Colombia. (2006). Informe de Colombia Objetivos de Desarrollo del Milenio 2005: *Hacia una Colombia Equitativa incluyente*. Bogotá D.C.: Formato Comunicación / Diseño Ltda.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Colombia. (2011). *Nota técnica género y gobernabilidad*. Bogotá D.C: PNUD Colombia.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD. (2008). *Empoderadas e iguales: estrategia de igualdad de género 2008 - 2011*. New York: PNUD.

Red Internacional de Información sobre Mujeres y Política - iKNOW politics. (2008). *Las bancadas de mujeres y sus impactos en la cultura política de los países latinoamericanos*. iKNOW politics.

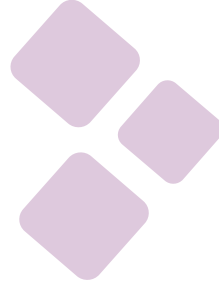
Rodríguez Gustá, A. L. (2011). *¿Quién promueve la igualdad en los Parlamentos? Experiencias de bancadas, comisiones, unidades técnicas y grupos mixtos en América Latina y el Caribe*. PNUD.

Otros documentos consultados

De la Cruz, C. (2007). *Género, Derechos y Desarrollo Humano*. El Salvador: PNUD (América Latina Genera / Escuela Virtual de Desarrollo Humano).

García Prince, E. (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual*. PNUD Proyecto América Latina Genera.

Jenkins, Craig. (1987). Nonprofit Organizations and Policy Advocacy. En Powell, Walter.W. (ed). *The Nonprofit Sector: A Research Handbook*. New Haven: Yale University.



Lugo, S. (2010). *Análisis de la incorporación del enfoque de género en los proyectos públicos de desarrollo*. Fundación Friedrich Ebert, FES-ILDI.

Navarro Oliván, N; Welsh, P. (2007). *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro-equidad*. El Salvador: PNUD - América Latina Genera. Gestión del Conocimiento para la equidad de género.

Valdivia Mosquera, G. (2011). La Composición de los Municipios Hoy: posibilidades, retos y demandas que afrontan las tomadoras de decisión. Perú: Red de Municipalidades del Perú.

Rodríguez Gustá, A. L. (2011). *¿Quién promueve la igualdad en los Parlamentos? Experiencias de bancadas, comisiones, unidades técnicas y grupos mixtos en América Latina y el Caribe*. PNUD.



mesa DE GÉNERO
de la cooperación internacional
en Colombia

Mujeres en la política: Estrategias de trabajo conjunto



Netherlands Institute for
Multiparty Democracy



Asesoría
de las Naciones
Unidas