

Atenea

Por una democracia 50/50

ATENEA: MECANISMO DE ACELERACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

COLOMBIA: LA HORA DE LA PARIDAD



ATENEA: MECANISMO DE ACELERACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

COLOMBIA: LA HORA DE LA PARIDAD

© ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2019.

© PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019.

© IDEA Internacional, Instituto Internacional para la Democracia y Asistencia Electoral, 2019.

ISBN: 978-958-5502-11-6

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados, siempre que se cite la fuente. Para obtener autorización para la reproducción, traducción y almacenamiento mediante cualquier sistema o transmisión en cualquier formato por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado de otro tipo, la solicitud debe dirigirse a ONU Mujeres, quien actúa en nombre de las organizaciones que publican la presente obra.

Elaboración de contenidos: Martha Lucía Sánchez Segura

Revisión informe: Beatriz Llanos, Viviana Olaya, Ana Burgos González

Corrección de estilo: Guillermo León Diez

Diseño de cubierta: Estudio Zuka

Diseño interior y diagramación: Chigüiro Estudio

Impresión: Grupo All Digital

Primera edición: 2019

AGRADECIMIENTOS

El desarrollo de este informe fue posible gracias al generoso apoyo del pueblo de Estados Unidos a través de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los contenidos son responsabilidad de ONU Mujeres, PNUD e IDEA Internacional y no necesariamente representan los puntos de vista de USAID o del Gobierno de Estados Unidos.



Atenea

— Por una democracia 50/50 —

ATENEA: MECANISMO DE ACELERACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

COLOMBIA: LA HORA DE LA PARIDAD



COORDINACIÓN NACIONAL

Jessica Faieta
Representante Residente, PNUD Colombia

Ana Güezmes
Representante, ONU Mujeres Colombia

COORDINACIÓN REGIONAL PROYECTO ATENEA

Paula Narváez
Asesora regional en Participación Política de las Mujeres, ONU Mujeres

Eugenia Piza López
Líder clúster de Género para América Latina y el Caribe, PNUD

Pilar Tello
Coordinadora de Género para Latinoamérica, IDEA Internacional

COORDINACIÓN TÉCNICA EN COLOMBIA

Diana Espinosa
Oficial Nacional de Programas, ONU Mujeres

Blanca Cardona
Gerente Nacional Área de Gobernabilidad Democrática, PNUD

Ana Burgos González
Coordinadora temática de Liderazgo y participación Política, ONU Mujeres

Viviana Olaya Nieto
Profesional en Transformación de Conflictos y Diálogo, PNUD

INVESTIGACIÓN

Martha Lucía Sánchez Segura
Investigadora y consultora Participación Política y Paridad, ATENEA

Beatriz Llanos
Asesora Técnica regional Participación Política y Paridad, ATENEA

José Incio
Especialista Estadístico, ATENEA



Índice

Prólogo	9
1. Breve descripción del mecanismo para acelerar la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe	12
1.1. El proceso de aplicación en Colombia y resultados país del Índice de Paridad Política	14
2. La aplicación de ATENEA en Colombia	22
2.1. Breve introducción a ATENEA en Colombia	23
2.2. Marco institucional	24
2.3. Contexto situacional de las mujeres colombianas	25
2.4. Resultados del Índice de Paridad Política en Colombia	27
2.4.1. Compromisos asumidos por el Estado en la Constitución y en el marco legal	27
2.4.2. Ejercicio del derecho al sufragio	33
2.4.3. Adopción de medidas de cuota o paridad	38
2.4.4. Poder Ejecutivo y administración pública	45
2.4.5. Presencia de mujeres en el Poder Legislativo y existencia de condiciones mínimas para el acceso y ejercicio del cargo	52
2.4.6. Presencia de mujeres en el Poder Judicial y condiciones mínimas para el ejercicio del cargo	64
2.4.7. Presencia de mujeres en los partidos políticos y condiciones mínimas para su participación en igualdad de condiciones	65
2.4.8. Presencia de mujeres en los gobiernos locales	77
Conclusiones	80
Recomendaciones	86
Bibliografía	90
Anexos	96
Anexo 1. Políticas públicas de género/líneas de acción y enfoques en departamentos colombianos	97
Anexo 2. Tipo-número de circunscripciones y curules en Cámara de Representantes – Colombia, periodo 2018-2022	101
Anexo 3. Tipo-número de circunscripciones y curules en el Senado de la República – Colombia, periodo 2018-2022	102
Anexo 4. Inclusión de mujeres en máximas instancias ejecutivas de los partidos, según estatutos	103
Anexo 5. Ministros del periodo presidencial 2014-2018. Duración promedio, en meses	107
Anexo 6. Cuestionario de preguntas remitidas a los partidos y movimientos políticos	108

Índice de tablas

Tabla 1.	Dimensiones y número de indicadores del Índice de Paridad Política	15
Tabla 2.	Dimensiones evaluadas por el Índice de Paridad Política y puntaje obtenido	17
Tabla 3.	Resultados de la aplicación del IPP en Colombia	19
Tabla 4.	Brechas salariales de las mujeres, por nivel educativo	25
Tabla 5.	Principales compromisos internacionales relacionados con derechos de las mujeres suscritos y ratificados por Colombia	28
Tabla 6.	Inscripción en el registro electoral y participación electoral, por sexo	33
Tabla 7.	Estadística histórica del abstencionismo en Colombia (1958-2018)	34
Tabla 8.	Composición del censo electoral, por sexo (1958-2015)	35
Tabla 9.	Personas que votaron para presidencia de la República, por sexo (1958-1994)	36
Tabla 10.	Porcentaje de mujeres en altos cargos directivos, rama ejecutiva (2013-2018)	40
Tabla 11.	Cumplimiento de la Ley de Cuotas en gobernaciones y alcaldías (ciudades capitales), 2013 a 2018	41
Tabla 12.	Cumplimiento de la Ley de Cuotas, otras ramas del sector público (2013-2018)	42
Tabla 13.	Cumplimiento de la Ley de Cuotas, órganos de control (2013-2018)	43
Tabla 14.	Cumplimiento de la Ley de Cuotas, organismo electoral	43
Tabla 15.	Etapas de impulso legislativo a las cuotas electorales	45
Tabla 16.	Integrantes de gabinete ministerial, Colombia 2018	48
Tabla 17.	Clasificación de ministerios	49
Tabla 18.	Composición, por sexo, de los viceministerios, Colombia 2018	50
Tabla 19.	Número y magnitud de circunscripciones	53
Tabla 20.	Cumplimiento cuota, por partidos con representación en Cámara de Representantes	54
Tabla 21.	Mujeres presentadas por las organizaciones políticas y/o alianzas electorales analizadas como “cabezas de lista” en candidaturas, Cámara de Representantes 2018	55
Tabla 22.	Mujeres presentadas como titulares al Senado de la República por cada organización política, últimas elecciones parlamentarias	56
Tabla 23.	Mujeres presentadas por las organizaciones políticas y/o alianzas electorales analizadas como “cabezas de lista” en las candidaturas al Senado de la República en las últimas elecciones parlamentarias	57
Tabla 24.	Evolución de representación de mujeres en Cámara y Senado, 1978 a 2018	60
Tabla 25.	Composición mesas directivas de la Cámara, por sexo	61
Tabla 26.	Composición de la Mesa Directiva de la Cámara Alta desde 2015	61
Tabla 27.	Partidos políticos con representación parlamentaria en la Cámara, Colombia 2018	67
Tabla 28.	Compromiso con la igualdad de género y/o la no discriminación por sexo de las organizaciones políticas, según Estatutos	68
Tabla 29.	Mujeres en la máxima instancia ejecutiva de los partidos y movimientos políticos que obtuvieron curules en la Cámara de Representantes	71
Tabla 30.	Inclusión estatutaria de mujeres en máximas instancias partidarias	72
Tabla 31.	Síntesis de las propuestas sobre temas de igualdad de género en las plataformas presentadas para la elección presidencial de 2018	73
Tabla 32.	Participación de las mujeres en cargos de autoridades locales	76
Tabla 33.	Participación de las mujeres en cargos de autoridades locales en los últimos tres periodos	77
Tabla 34.	Hombres y mujeres electos en Gobernación/Asamblea	78

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Candidaturas al Congreso de la República, por género (2010-2018)	52
Ilustración 2. Evolución de la participación de las mujeres en el Congreso de la República de Colombia, Cámara de Representantes	58
Ilustración 3. Conformación del Congreso de la República, por sexo	59

Índice de recuadros

Recuadro 1. Explicación del cálculo del índice de Paridad Política	16
Recuadro 2. Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre el noveno informe periódico de Colombia	29
Recuadro 3. Violencia de género contra las mujeres en política	31
Recuadro 4. El reconocimiento del derecho al voto a las mujeres en Colombia	37
Recuadro 5. Otras medidas de acción afirmativa aprobadas en Colombia	46

Índice de buenas prácticas

Buena práctica 1. Políticas públicas territoriales para las mujeres y la equidad de género	32
Buena práctica 2. Espacios y enfoque de igualdad de género en el Poder Ejecutivo	51
Buena práctica 3. Creación de la Comisión Nacional de Género de la rama judicial	64



Prólogo

El derecho de las mujeres a participar plenamente en la vida política y pública, en condiciones igualitarias a los hombres, es parte de los derechos humanos reconocidos en los tratados y acuerdos internacionales, así como en la Constitución colombiana, que establece los principios de paridad, alternancia y universalidad.

El derecho de las mujeres a participar no debe limitarse al derecho a votar y ser electas, sino a intervenir, libres de discriminación y violencia, en todos aquellos espacios donde se deliberan y deciden los asuntos públicos, desde los municipios hasta el Congreso, así como en el Poder Judicial, en los partidos políticos, en las organizaciones comunales, ciudadanas y sindicales, en la academia y en las empresas.

Avanzar hacia la igualdad para las mujeres en todas las esferas es además una aspiración global consagrada en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 objetivos para transformar el mundo, con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas como compromiso central por ser alcanzado. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, dirigido a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, incluye la meta de “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”. Por otra parte, el ODS 16 busca promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, la provisión de acceso a la justicia para todas y todos, y la construcción de instituciones responsables y eficaces a todos los niveles. Así, la participación política de las mujeres es central en la agenda de los Estados, de las organizaciones internacionales y nacionales, así como de la sociedad en general para poder construir un futuro inclusivo, sostenible y resiliente para las personas y el planeta.

La evidencia mundial es contundente. El liderazgo y la plena participación de las mujeres en las decisiones políticas son un claro acelerador para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos; son fundamentales para la gobernanza democrática, el desarrollo sostenible y beneficia a toda la sociedad. Por ello, es necesario promover y garantizar que las mujeres ejerzan, en igualdad de condiciones, sus derechos políticos.

Con el propósito de acortar el camino que nos resta andar en América Latina para alcanzar la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres, fue desarrollado el *Mecanismo de Aceleración de la Participación Política de las Mujeres ATENEA*, una iniciativa que desde el 2011 impulsa la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y el Instituto Internacional para la Democracia y Asistencia Electoral, Idea Internacional.

Uno de los componentes de ATENEA es la medición y análisis del *Índice de Paridad Política (IPP)*, que permite tener información sobre el ejercicio del derecho a la participación política de las mujeres. Este Índice ha sido aplicado en ocho países de América Latina (Panamá, Honduras, Chile, México, Uruguay, Argentina, Guatemala y Perú) y ha permitido analizar la situación de cada país en el contexto regional, e identificar medidas y prácticas de los países que han demostrado ser efectivas.

En Colombia, ONU Mujeres, PNUD, e IDEA Internacional han realizado por primera vez –con base en las estadísticas nacionales– la medición y el análisis de los resultados del *IPP*. La publicación *Atenea Colombia: la hora de la paridad* presenta información completa y detallada sobre la situación actual de las mujeres colombianas en materia de participación

política, y hace recomendaciones para avanzar hacia una Colombia con igualdad, en la que se garanticen la presencia y representación de las mujeres en todos los espacios de toma de decisiones.

Los resultados permiten evidenciar los avances de las mujeres en la igualdad formal, o ante la ley, gracias al destacado desarrollo normativo en el país para proteger los derechos de las mujeres, y del cual hacen parte los convenios internacionales suscritos. Sin embargo, el *IPP* también muestra que la aplicación de estas normas ha sido lenta, y a pesar del talento y la capacidad de las mujeres en Colombia, el país aún está lejos de tener una igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de la política.

De igual forma, el informe propone –con base en la experiencia internacional– medidas que permitan alcanzar resultados significativos en materia de paridad, cambiar las condiciones que impiden la participación plena de las mujeres y avanzar hacia una democracia igualitaria e incluyente. Estas acciones

deben ser implementadas por diferentes actores del sistema político-electoral, los medios de comunicación y la sociedad civil, en un esfuerzo conjunto para lograr que los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres sean superados.

El cambio está ocurriendo, pero requerimos que sea más rápido. Por ello, desde el Sistema de las Naciones Unidas, junto con las instituciones en Colombia, promovemos la realización de los derechos de las mujeres y su plena participación en la política, la economía, la cultura, la ciencia, la justicia y demás áreas de la sociedad. Esperamos que este informe del Índice de Paridad Política sea una herramienta útil para que Colombia haga realidad la democracia paritaria, que es ya principio constitucional, y que las y los tomadores y tomadoras de decisiones puedan dar pasos concretos para garantizar plenamente el derecho de las mujeres a participar en la política, a ejercer su liderazgo y a alcanzar así la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres.

Jessica Faieta

Representante Residente del PNUD en Colombia

Ana Güzmes García

Representante de ONU Mujeres en Colombia

BREVE DESCRIPCIÓN DEL MECANISMO PARA ACELERAR LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

1



El Área de Género del PNUD Regional, ONU Mujeres e IDEA Internacional han creado una alianza con el fin de impulsar una herramienta orientada a dinamizar y acelerar los progresos en el acceso y ejercicio igualitario de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria. Conscientes de que hay que complejizar la mirada de las desigualdades en el ámbito político para generar cambios sostenidos, en 2014 pusieron en marcha de manera conjunta el proyecto “ATENEA – Mecanismo para acelerar la participación política de las mujeres”, que permitirá en los diecinueve países de América Latina y el Caribe donde se aplique¹:

- ✓ contar con información sistemática, periódica, comparable y con perspectiva de género sobre la presencia de las mujeres en los distintos espacios de participación política;
- ✓ realizar un análisis multidimensional sobre el acceso, el ejercicio y la permanencia de las mujeres, así como sobre las condiciones para su participación en diversos espacios de poder político;
- ✓ generar recomendaciones específicas y estratégicas para avanzar en la igualdad de género y la paridad en cada país, en el ámbito de los derechos políticos;
- ✓ promover la acción coordinada entre actores nacionales para transformar las estructuras, las re-

glas y los procesos que impiden el ejercicio efectivo del derecho a la participación política de las mujeres.

La iniciativa ha sido implementada en Panamá, Honduras, Chile, Uruguay, México, Argentina, Guatemala y Perú. Y en 2019 está siendo ejecutada a nivel país, además de Colombia, en Brasil y Bolivia, y a nivel subnacional, en la provincia de Córdoba (Argentina). Su implementación implica el desarrollo de cuatro estrategias específicas e interrelacionadas, denominadas “pilares” del sistema: la “información”, el “análisis”, la “comunicación” y la “acción”. Facilitadas en cada país por las oficinas nacionales de las organizaciones impulsoras, estas estrategias se desarrollan en el marco de un proceso de diálogo con los actores político-institucionales y sociales relevantes en el área de la participación política², quienes, articulados en espacios ya existentes de diálogo político o en espacios creados *ad hoc* (en lo que ATENEA denomina “Mesa de impulsores”), intercambian información y experiencias, retroalimentan el análisis, difunden los hallazgos y son responsables finales de la acción política.

La ejecución de cada una de estas estrategias a nivel nacional implica:

1. Los diecinueve países donde se tiene previsto aplicar esta iniciativa son Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.
2. Dependiendo de cada uno de los países en los que se aplica la iniciativa, estos actores pueden ser representantes de las autoridades electorales, del mecanismo de la mujer, de organizaciones de la sociedad civil que trabajan el tema de derechos políticos de las mujeres, de bancadas parlamentarias de mujeres, de foros multipartidarios, de los partidos políticos con representación parlamentaria, de expertos que investigan temas relacionados con los derechos políticos de las mujeres o de redes de mujeres en diferentes cargos de elección popular, entre otros.

Información

La implementación de ATENEA supone la recolección de información a través de una ficha estandarizada, con preguntas orientadas al relevamiento de los datos que alimentan el “Índice de Paridad Política”. Este índice mide el estado del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria, a través de ocho dimensiones de análisis y cuarenta indicadores estandarizados y comparables. Dicha ficha permite, además, recabar información complementaria para contextualizar y tener una mirada más integral de los hallazgos, como por ejemplo, la relacionada con los compromisos nacionales con la igualdad, el sistema electoral vigente, datos históricos de presencia de mujeres en cargos y otras condiciones importantes para el ejercicio de los derechos políticos en condiciones de igualdad.

Análisis

A partir de la información sistematizada, ATENEA impulsa la generación de un “Diagnóstico nacional”, que brinda un análisis integral del estado del ejercicio del derecho a la participación política de las mujeres, junto con recomendaciones muy concretas para impulsar reformas (en el caso de que sean necesarias), a partir del Índice de Paridad Política (IPP), información complementaria que también se recolecta de manera estandarizada en todos los países, y la identificación de buenas prácticas.

Comunicación

El tercer pilar de ATENEA incluye el diseño de un plan de comunicación que, partiendo de la identificación de las prioridades definidas por cada diagnóstico nacional, transmite mensajes comunicacionales claros por diversas vías a la opinión pública en general, a los tomadores de decisiones y a las organizaciones que trabajan en la incidencia política.

Acción

Basado en las recomendaciones concretas generadas, el cuarto pilar de ATENEA implica un proceso de diseño de “Rutas de acción”, que se canaliza a través de los espacios de diálogo y/o incidencia,

constituidos en cada país con el fin de promover e implementar actuaciones coordinadas para lograr reformas políticas y cambios a favor del ejercicio paritario de los derechos políticos de las mujeres en cada país, proceso en el cual los propios actores nacionales son los protagonistas. Dichos espacios, a nivel colectivo, o sus integrantes en forma individual, podrán integrarse además en redes regionales de diálogo, intercambio de experiencias e incidencia en favor de la paridad impulsados por ATENEA, que coadyuven a consolidar un clima político cada vez más favorable hacia la democracia paritaria en la región latinoamericana.

A partir de esta definición, el Índice de Paridad Política mide el estado del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria, a partir de las dimensiones y los indicadores que se detallan en la tabla 1.

Para ello, el Índice otorga puntuaciones entre 0 y 100 por cada indicador, en promedio por cada dimensión y en promedio para el país, basado en la distancia del puntaje obtenido respecto de objetivos predefinidos para cada indicador. Los pasos y fórmulas específicos de cálculo pueden consultarse en el recuadro 1 (página 16).

1.1 El proceso de aplicación en Colombia y resultados país del Índice de Paridad Política

Los resultados de aplicación del Índice de Paridad política de ATENEA para Colombia muestran que el país obtuvo un puntaje total de 53,9 de un total de 100 puntos posibles. De las ocho dimensiones que conforman el índice, en dos de ellas el país obtuvo un puntaje superior a 70, en tres obtuvo un puntaje entre 50 y 60, en una, entre 40 y 50, y en dos, puntajes inferiores a 30 (ver tabla 2, página 17).

Como se puede observar en la tabla 2 las dimensiones calificadas con los puntajes más altos, ordenadas conforme al puntaje obtenido, son: dimensión compromisos nacionales con la igualdad en la

Tabla 1. Dimensiones y número de indicadores del Índice de Paridad Política

DIMENSIÓN	I. COMPROMISOS NACIONALES CON LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN Y EL MARCO LEGAL	II. EJERCICIO DEL DERECHO AL SUFRAGIO	III. CUOTA/PARIDAD	IV. PODER EJECUTIVO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	V. PODER LEGISLATIVO (CÁMARA BAJA/ÚNICA)	VI. PODER JUDICIAL Y PODER ELECTORAL	VII. PARTIDOS POLÍTICOS	VIII. GOBIERNO LOCAL (MUNICIPAL)
Definición	Recoge las condiciones formales mínimas que cada Estado debe implementar para garantizar la igualdad de las mujeres en el ejercicio de la participación política.	Monitorea el ejercicio del derecho a elegir democráticamente a las autoridades	Monitorea los esfuerzos del Estado por cumplir sus compromisos generando condiciones a través de acciones afirmativas o medidas paritarias para asegurar la presencia de mujeres en cargos de toma de decisiones de todo nivel.	Mide la presencia de las mujeres en el gobierno nacional y las condiciones existentes para influir en el diseño de políticas públicas.	Mide la presencia de las mujeres en el cuerpo legislativo y las condiciones existentes para influir en el diseño y aprobación de leyes nacionales	Mide la presencia de las mujeres en la administración de justicia y las condiciones existentes para influir en ella.	Mide la presencia de las mujeres en las estructuras partidarias y la existencia de condiciones que les permitan influir en la toma de decisiones partidarias y, por tanto, en la agenda política y el debate público.	Mide la presencia de las mujeres en los gobiernos municipales y las condiciones existentes para influir en el diseño de políticas públicas a nivel municipal.
Nº indicadores	5	1	9	5	10	3	5	2

Constitución y el marco legal, 90; dimensión Poder Ejecutivo y administración pública, 78,7; dimensión partidos políticos, 59,8; dimensión Poder Legislativo, 55,4, y la dimensión de ejercicio del derecho al sufragio, 55,2. Mientras que las dimensiones calificadas con puntajes más bajos son las siguientes: la dimensión referida a la participación de las mujeres en el Poder Judicial y poder electoral 43,3, seguida de la dimensión referida a la participación local-municipal 29,8, y en último lugar se encuentra la dimensión Cuota/paridad, 20.

Como se puede observar, las diferencias en resultados entre unas y otras dimensiones son grandes. No

hay niveles intermedios. Los 90 puntos alcanzados en la dimensión I, referida a los *compromisos nacionales con la igualdad en la Constitución y marco legal*, se alcanzan porque en el país están aprobadas, en el marco constitucional, la igualdad y la paridad (pese a que esta última no se encuentra reglamentada), y el indicador marca de manera taxativa su existencia. Así mismo, Colombia cuenta con leyes para el acceso a una vida libre de violencia (ley 1257 de 2008) y contra la discriminación (ley 1752 de 2015), por lo que en ambos indicadores se obtuvo el puntaje completo (100 puntos). El país cuenta también con una Ley de igualdad (ley 823 de 2003), pero como esta última no está reglamentada, se obtuvo

Recuadro 1. Explicación del cálculo del índice de Paridad Política

El Índice de Paridad Política incluye indicadores de carácter dicotómico, de porcentaje o de promedio, que tienen como características comunes el hecho de ser comparables y comprensivos. Los indicadores son comparables porque el objetivo es evaluar la situación de la participación política de las mujeres en una región (en este caso, América Latina y el Caribe) y la posición de cada uno de los países con respecto a un ideal de paridad, apreciando la situación de manera transversal entre ellos. Además, los indicadores son comprensivos porque el Índice no radica en una sola fuente de variación, sino que varía en función de los cuarenta indicadores que lo componen.

El cálculo de este Índice implica que, para cada uno de los cuarenta indicadores, se haya definido un objetivo, en el que se determina el mejor valor posible al que todos los países deberían llegar. Para obtener el puntaje en cada indicador —a partir de la información recabada—, se calcula la distancia entre los resultados registrados en cada país y el objetivo predefinido, con la finalidad de medir qué tan cerca o lejos se encuentran los países de alcanzar la meta propuesta.

A continuación, se estandarizan las distancias hacia los objetivos propuestos, de modo que todos los países obtengan un puntaje entre 0 y 1, donde 0 significa que el país cumplió con el objetivo, alcanzando la meta propuesta, y 1, que el país está en la peor situación posible con respecto al objetivo. Luego se invierte la escala de cada uno de los indicadores, de modo tal que el número 1 refleja la mejor situación posible —es decir, que el país llegó a la paridad y reúne las condiciones mínimas para el ejercicio del derecho a la participación política de las mujeres—, y 0 refleja la peor situación posible; es decir, que el país no ha logrado ningún avance hacia la meta de la paridad y el establecimiento de condiciones mínimas. Finalmente se multiplica este resultado por 100.

En el caso de los indicadores de presencia (en cargos o candidaturas), el objetivo es que las mujeres constituyan un 50% en los espacios de decisión pública (presencia paritaria). Así, por ejemplo, si un país tiene un 50% o más de mujeres en la Cámara Baja/Única, obtendría 100 puntos. En el caso de los indicadores que miden determinadas condiciones para el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, el objetivo es su existencia. Por ejemplo, la existencia de una bancada de mujeres parlamentarias interpartidaria en Cámara Baja/Única obtendría 100 puntos, mientras que su inexistencia acarrearía 0 puntos.

Todos los pasos descritos para el cálculo de cada uno de los indicadores pueden resumirse en la fórmula que se detalla a continuación.

El puntaje del indicador y para el i ésimo (i) país es:
$$y_i = \left(1 - \frac{b - a_1}{b}\right) * 100$$

Donde:

b = objetivo propuesto para el indicador

a = valor obtenido para el país (i)

La condición es que si $\frac{b - a_1}{b} < 0$ entonces lo asumimos como 0.

Finalmente, para obtener la puntuación global por país se calcula el promedio aritmético de los indicadores para cada dimensión, siendo el promedio de las dimensiones el puntaje final.

Tabla 2. Dimensiones evaluadas por el Índice de Paridad Política y puntaje obtenido

DIMENSIÓN	PUNTAJE
I. Compromisos nacionales con la igualdad en la Constitución y el marco legal	90
II. Ejercicio del derecho al sufragio	55,2
III. Cuota/paridad	20
IV. Poder Ejecutivo y administración pública	78,7
V. Poder Legislativo (Cámara Baja/Única)	55,4
VI. Poder Judicial y poder electoral	43,3
VII. Partidos políticos	59,8
VIII. Gobierno local (municipal)	29,8
Total Colombia 2019	54,0

un puntaje de 50. Este alto puntaje corrobora los reconocimientos que el país ha tenido en diversos escenarios sobre la amplia normatividad existente y plantea retos para que estas leyes se cumplan, en particular, el precepto constitucional de la paridad.

Los 78.7 puntos alcanzados en la dimensión IV, referida a la participación de las mujeres en el *Poder Ejecutivo y administración pública*, se explican por el alto puntaje obtenido tanto por la paridad en el gabinete ministerial del actual gobierno como por la ocupación de carteras que hasta hace relativamente poco eran desempeñadas exclusivamente por hombres. Respecto de la diferencia promedio de duración entre mujeres y hombres en carteras ministeriales en el gobierno presidencial anterior, los resultados muestran que las mujeres ejercieron un promedio de 17,8 meses, y los hombres, un promedio de 23 meses. Según la metodología de ATENA, la diferencia por sexo obtenida fue menor que 1, lo que implica una situación de desventaja para las mujeres, por lo que la puntuación obtenida en este indicador fue de 77 puntos. Respecto del indicador de cargos viceministeriales, donde el 33% de los cargos eran ocupados por mujeres, el puntaje fue 66,6. El menor puntaje en esta dimensión estuvo dado por el nivel jerárquico del mecanismo nacional de la mujer en el país, que es la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, una entidad adscrita a la Presidencia de la República, donde se obtuvo un puntaje de 50.

El tercer lugar en el puntaje nacional, ocupado por la dimensión VII, relativa a *partidos políticos*, alcanzó un puntaje de 59,8. En el indicador sobre el nivel de compromiso estatutario con la igualdad/no discriminación, se tuvo que tres partidos no tenían en sus principios compromisos específicos con la igualdad de género (85 puntos); y en el indicador sobre la inclusión de la igualdad de género en las plataformas electorales de candidatos presidenciales para la primera vuelta presidencial, todos incluyen dentro de sus propuestas puntos específicos en tres o cuatro de las categorías planteadas por ATENA (85 puntos), aunque bajo diversas perspectivas. También, en el indicador de porcentaje de mujeres en las máximas instancias partidarias, en el que se registró apenas un 21,7% (43,4 puntos). Asimismo, si bien once de los catorce partidos analizados contaban con unidades de la mujer (78,6 puntos), solo en uno de esos catorce, dicha instancia contaba con habilitación normativa en sus estatutos para participar en la definición de candidaturas (7 puntos).

En los lugares cuarto y quinto se encuentran, con puntajes muy similares, la dimensión V, que mide la presencia de las *mujeres en el Poder Legislativo*, con 55,4 puntos, y la dimensión II, que trata sobre el *ejercicio del derecho al sufragio* con 55,2. En el caso de la dimensión V, los mayores puntajes lo aportan el cumplimiento de la cuota de la ley 1475 de 2011 en la inscripción de listas (30% de mujeres), la existencia de la bancada de mujeres y de

la Comisión Legal para La Equidad de la Mujer del Congreso, integrada por senadoras y representantes a la Cámara, con 100 puntos para cada uno de estos indicadores.

Suman también en este resultado el porcentaje de mujeres inscritas como candidatas (36%), con un puntaje de 70,9; se incluye que el 50% de las jefaturas de bancadas estén a cargo de mujeres, con un puntaje de 84. Pero afecta negativamente a esta puntuación la no participación de mujeres en la Mesa Directiva de la Cámara Baja, así como la no existencia en esta Cámara de una unidad técnica de transversalización de género, por lo que la puntuación obtenida fue de 0 puntos, en cada uno de estos indicadores. Además, dado que solo el 18,7% de personas electas como titulares fueron mujeres, este indicador obtuvo un puntaje de 37,4.

En la dimensión II (ejercicio al derecho al sufragio) se contempla un solo indicador, relacionado por la participación electoral de las mujeres, que mide el porcentaje de mujeres que estaban inscritas en el censo electoral y votaron efectivamente en un contexto de alto nivel histórico de abstencionismo del país. Los resultados muestran que 55,2% de mujeres ejercieron este derecho, donde se obtuvo el mismo puntaje en el índice de paridad (55,2).

Los tres últimos lugares del IPP lo ocupan, la dimensión VI, referida a la *participación de las mujeres en el poder judicial y poder electoral*, con 42,7 puntos, seguida de la dimensión VIII, referida a la *participación local-municipal*, con 29,8 puntos, y, en último lugar, la dimensión III, *Cuota/paridad*, con un puntaje de 20. La puntuación en la dimensión del Poder Judicial y electoral se debe, por un lado, a una muy baja presencia de mujeres, solo 15% como juezas o magistradas en la Corte Suprema de Justicia, por lo que se obtuvo un puntaje de 30; mientras que en la sección Quinta del Consejo de Estado, que tiene la función jurisdiccional electoral, la presencia de mujeres es de 50%, por lo que en este indicador se obtuvieron 100 puntos. Sin embargo, esta última instancia no cuenta con un mecanismo específico de género (0 puntos).

Por su parte, la puntuación obtenida en la dimensión local (municipal) se explica por un muy bajo porcentaje de mujeres alcaldesas (12,2%) y concejalas (17,6%), por lo que en los indicadores respectivos las puntuaciones fueron de 24,4 y 35,3.

Por último, el puntaje en la dimensión cuota/paridad se explica por la existencia de una cuota en la administración pública de 30% (establecida por la ley 581 de 2000), que no llega a un porcentaje de paridad, por lo que la puntuación en dicho indicador es de 60 puntos. En lo que se refiere a las medidas afirmativas que aplican a listas electorales reguladas por la ley 1475 de 2011, tanto para el nivel legislativo como para el nivel local se obtuvo un puntaje de 60 puntos, pues la cuota establecida es también de 30%. Otros indicadores califican el diseño de la medida de cuota existente, específicamente si se cuenta con un mandato de posición (listas con garantía de alternancia y secuencialidad entre los géneros) y si existe expresamente en la ley una sanción por incumplimiento.

Dado que en ninguno de los dos niveles (legislativo y local) existe un mandato de posición y tampoco se ha regulado explícitamente una sanción, el puntaje obtenido en los indicadores respectivos fue cero. Finalmente, dado en la evaluación del diseño también se valora la existencia de restricciones para la aplicación de estas medidas, al establecer la cuota colombiana que aplica en circunscripciones en las que se elijan cinco (5) o más curules, el puntaje en estos indicadores fue también de 0 puntos.

En los siguientes capítulos se detallan los resultados del cálculo de cada una de las dimensiones del Índice de Paridad Política IPP (tabla 3). Como se verá a lo largo del texto, a Colombia le falta un largo recorrido para alcanzar la paridad, la cual no se logra solo con la expedición de las leyes (algunas de las cuales aún no se han reglamentado). Para conseguir la paridad se hace necesario garantizar realmente las condiciones para que las mujeres puedan ejercer su derecho a participar y representar en igualdad de condiciones a los hombres.

Tabla 3. Resultados de la aplicación del IPP en Colombia (parte 1/2)

DIMENSIÓN	NÚMERO	INDICADORES	PUNTAJE
I. COMPROMISOS NACIONALES CON LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN Y EL MARCO LEGAL	I1	Inclusión de igualdad entre hombres y mujeres como precepto constitucional	100
	I2	Inclusión de la paridad como precepto constitucional	100
	I3	Existencia de Ley de igualdad	50
	I4	Existencia de una ley de acceso a una vida libre de violencia	100
	I5	Existencia de una ley contra la discriminación	100
	TOTAL DIMENSIÓN		90
II. EJERCICIO DEL DERECHO AL SUFRAGIO	I6	Participación electoral de mujeres	55,2
	TOTAL DIMENSIÓN		55,2
III. CUOTA/PARIDAD	I7	Porcentaje legal mínimo de mujeres en altos cargos de la administración pública	60
	I8	Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas al Parlamento	60
	I9	Calificación del diseño de la cuota/paridad 1 (parlamentaria): existencia de un mandato de posición en las listas electorales	0
	I10	Calificación del diseño de la cuota/paridad 2 (parlamentaria): existencia de sanción por incumplimiento de la cuota/paridad	0
	I11	Calificación del diseño de la cuota/paridad 3 (parlamentaria): existencia o no de restricciones para aplicar la cuota o paridad	0
	I12	Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas a concejos municipales	60
	I13	Calificación del diseño de la cuota/paridad 4 (local): existencia de un mandato de posición en las listas electorales	0
	I14	Calificación del diseño de la cuota/paridad 5 (local): existencia de sanción por incumplimiento de la cuota/paridad	0
	I15	Calificación del diseño de la cuota/paridad 6 (local): existencia o no de restricciones para aplicar la cuota o paridad	0
	TOTAL DIMENSIÓN		20,0
IV. PODER EJECUTIVO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	I16	Porcentaje de mujeres titulares de ministerios o secretarías del Estado	100
	I17	Porcentaje de mujeres que ocupan ministerios/secretarías del Estado de "producción" y "preservación del sistema"	100
	I18	Diferencia por sexo en la duración promedio del cargo de las personas que ocuparon un ministerio en los gabinetes del último período presidencial	77
	I19	Porcentaje de mujeres titulares de viceministerios	66,6
	I20	Existencia y nivel jerárquico de mecanismo nacional de mujer/género en el Poder Ejecutivo	50
	TOTAL DIMENSIÓN		78,7

Tabla 3. Resultados de la aplicación del IPP en Colombia (parte 2/2)

DIMENSIÓN	NÚMERO	INDICADORES	PUNTAJE
V. PODER LEGISLATIVO (Cámara Baja/Única)	I21	Porcentaje de mujeres inscritas como candidatas	70,9
	I22	Índice de cumplimiento de la cuota/paridad legal	100
	I23	Porcentaje de mujeres electas (titulares)	37,4
	I24	Porcentaje de mujeres integrantes de la Mesa Directiva	0
	I25	Porcentaje de comisiones presididas por una mujer	28,6
	I26	Porcentaje de comisiones legislativas de “producción” y “preservación del sistema” presididas por mujeres	33,2
	I27	Porcentaje de jefas de bancadas	84
	I28	Existencia de comisión de mujer/género	100
	I29	Existencia de unidad técnica para la transversalización de género	0
	I30	Existencia de bancada femenina	100
	TOTAL DIMENSIÓN		55,4
VI. PODER JUDICIAL y PODER ELECTORAL	I31	Porcentaje de juezas o magistradas en la Corte Suprema de Justicia de la Nación	30
	I32	Porcentaje de magistradas en los máximos órganos jurisdiccionales electorales (OJE)	100
	I33	Existencia de mecanismo de género en los máximos órganos jurisdiccionales electorales (OJE)	0
	TOTAL DIMENSIÓN		43,3
VII. PARTIDOS POLÍTICOS	I34	Nivel de compromiso estatutario con los principios de igualdad de género y/o no discriminación por sexo	85
	I35	Porcentaje de mujeres en la máxima instancia ejecutiva partidaria nacional	43,4
	I36	Porcentaje de partidos políticos con unidades de la mujer/ igualdad	78,6
	I37	Habilitación normativa de la unidad de la mujer/igualdad de los partidos como participante en la definición de candidaturas	7
	I38	Porcentaje de partidos políticos que incluyen agenda de igualdad de género en sus plataformas electorales en la última elección presidencial	85
	TOTAL DIMENSIÓN		59,8
VIII. GOBIERNO LOCAL (MUNICIPAL)	I39	Porcentaje de alcaldesas	24,4
	I40	Porcentaje de concejalas en el gobierno municipal	35,2
	TOTAL DIMENSIÓN		29,8
TOTAL COLOMBIA 2019			54,0

No hay duda de que la participación de las mujeres en el país ha avanzado en mayor medida en algunos espacios públicos, pero también es cierto que existen enormes barreras culturales y políticas que restringen el ejercicio pleno de sus derechos. Lo anterior implica importantes retos para toda la sociedad en su conjunto; para el Congreso, para que reglamente de manera urgente los principios

de paridad y alternancia en listas electorales. Para los entes de control y el Consejo Nacional Electoral, para que sancionen de manera efectiva a quienes no cumplan con las leyes relacionadas con la garantía a la participación real de las mujeres. A los partidos políticos, para que implementen medidas que permitan avanzar hacia la inclusión de las mujeres.

LA APLICACIÓN DE ATENEA EN COLOMBIA

2



2.1 Breve introducción a ATENEA en Colombia

El desarrollo de ATENEA en Colombia se realizó con el impulso de las oficinas nacionales de PNUD y de ONU Mujeres, en coordinación con las oficinas regionales ONU Mujeres, PNUD e IDEA Internacional. La recolección de la información del IPP para Colombia se efectuó entre los meses de diciembre del 2018 y marzo del 2019. La medición del IPP hace posible tener una fotografía de las condiciones reales de la participación política de las mujeres en el país, comparables con las de otros países de América Latina, permitiendo ampliar el marco de comprensión de la paridad, que va más allá de analizar si se cuenta o no con un 50% de mujeres en los espacios de toma de decisiones, considerando un análisis sobre las condiciones reales para ejercer sus derechos políticos.

En este diagnóstico se analizan tanto la información recabada para la construcción de los cuarenta indicadores del Índice de Paridad Política como la información complementaria que se sugiere en la ficha de recolección, y que permite tener un mayor marco de comprensión sobre las condiciones y el ejercicio de la participación política de las mujeres en ocho dimensiones. La información se recolectó mediante fuentes de información primaria, que, en el caso de Colombia, se tramitó con la ayuda de derechos de petición, y también a través de la exploración de páginas web oficiales de las diferentes instituciones

indagadas. Es importante anotar que en las páginas web de diversas instituciones y organizaciones, la información disponible es escasa, lo cual dificultó la obtención de información para este índice.

Para el análisis de cada una de las dimensiones, se llevó a cabo además una amplia indagación de fuentes de información secundarias, que permiten ampliar la interpretación de la ficha de recolección de ATENEA. Debe señalarse que la documentación revisada es amplia, lo que indica la proliferación de análisis que, desde la academia, organizaciones de mujeres, comunidad internacional y Gobierno Nacional han realizado para el seguimiento e incidencia del logro de la paridad en el país.

La información recopilada da cuenta del proceso electoral de 2018, tanto de la elección del presidente como del Congreso. Este último es un proceso suigéneris en el país, pues se amplió el número de integrantes de esta corporación, como parte de la Implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera entre el Gobierno Nacional y las Farc, con diez escaños nuevos (cinco para la Cámara y cinco para el Senado), y se aplicó el Estatuto de la Oposición, que permite que el candidato presidencial y su fórmula vicepresidencial, que obtengan el segundo lugar en las elecciones, conquisten escaños en el Senado, el primero, y en la Cámara, la segunda.

A continuación, se presenta una breve descripción del sistema político administrativo del país, seguida

de un análisis contextual sobre la situación de las mujeres colombianas. Posteriormente se analiza cada una de las dimensiones, dando paso a las conclusiones y recomendaciones.

2.2 Marco institucional

Colombia es un Estado organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, las cuales están constituidas por treinta y dos departamentos, y 1.099 municipios. A nivel nacional, se eligen por voto popular los cargos de presidente y vicepresidente de la República, senadores y representantes a la Cámara, mientras que a nivel departamental se eligen las gobernaciones y asambleas departamentales, y a nivel local las alcaldías, los concejos municipales y juntas administradoras locales.

Si bien los comicios se celebran cada cuatro años, las elecciones no se desarrollan al mismo tiempo. La elección del presidente y vicepresidente no puede coincidir con otra elección. La de Congreso se efectúa en fecha separada de la elección de autoridades departamentales y municipales. La postulación de candidatos a los cargos en las elecciones generales la pueden realizar: 1. Los partidos y movimientos políticos con personería jurídica vigente. 2. Los grupos significativos de ciudadanos, siempre y cuando estén respaldados por un número mínimo de firmas (número que se encuentra determinado por el artículo 9° de la ley 130 de 1994 para las elecciones de Congreso y el artículo 7 de la ley 996 de 2005 para las elecciones presidenciales) y paguen una póliza de seriedad³.

Para las elecciones de Senado, la Constitución Política de 1991 estableció una circunscripción nacional con cien curules y una circunscripción indígena

de dos curules. En Cámara de Representantes existen 33 circunscripciones territoriales (32 departamentos y el distrito capital) y dos Especiales (una de comunidades afrodescendientes y una de comunidades indígenas), una internacional (nacionales residentes en el exterior). En el caso de asambleas departamentales y concejos municipales, hay una única circunscripción en cada caso. El sistema electoral prevé⁴: (i) el establecimiento de un umbral electoral, (ii) la adopción del sistema D'Hondt como fórmula para la traducción de votos en curules, a través de cifra repartidora y (iii) la posibilidad de presentar listas abiertas o cerradas con un máximo de candidatos por inscribir, lo que se tradujo en la introducción del voto preferente.

En el contexto nacional, es importante destacar la aprobación del Estatuto de la Oposición (Ley 1909 de julio de 2018⁵), en donde en el artículo 5, que hace referencia a los principios rectores del Estatuto, se incluye la equidad de género en los siguientes términos: “Las organizaciones políticas, incluidas aquellas que se declaren en oposición, compartirán el ejercicio de los derechos que le son propios entre hombres y mujeres, *de manera paritaria, alternante y universal*”.

El Acuerdo de Paz estableció, como ya se mencionó, curules adicionales para el nuevo partido constituido por la Farc. Es así como para el período 2018-2022 crece el tamaño del Congreso, pues se otorgaron diez curules para el nuevo partido Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común (FARC)⁶ (cinco en Cámara y cinco en Senado) y dos curules adicionales (una para Senado y otra para Cámara) para los candidatos a la presidencia y vicepresidencia de la República⁷ que resultaron perdedores en la segunda vuelta. Por lo anterior, el Senado cuenta con 108 curules, y la Cámara de Representantes, con 171.

3. La póliza de seriedad corresponde a un monto de dinero pagado a una aseguradora, que se hace efectiva si el candidato o lista de candidatos no alcanzan el número de votos suficientes para tener derecho a la reposición de gastos de la campaña, conforme a lo establecido por ley.

4. La forma como se eligen los senadores ha variado significativamente desde 1991, y el actual sistema fue establecido luego de la reforma política de 2003.

5. <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201909%20DEL%209%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>

6. Constitución Política de Colombia, artículo transitorio 2, adicionado por el artículo 1 del acto legislativo 3 de 2017.

7. Constitución Política de Colombia, artículo 112, adicionado por el artículo 1 del acto legislativo 2 de 2015.

La Organización Electoral está compuesta por 1) El Consejo Nacional Electoral, que está a cargo de conocer los recursos interpuestos al resultado de una elección, supervisar el cumplimiento de las normas sobre partidos políticos y elecciones y efectuar el escrutinio de toda la votación nacional, entre otras funciones. Sus funciones son administrativas y no jurisdiccionales. 2) La Registraduría Nacional del Estado Civil tiene a su cargo la organización de las elecciones, su dirección y vigilancia, así como lo relativo a la identidad de las personas. Adicionalmente, el Consejo de Estado es la máxima autoridad de la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, y la Sección Quinta de esta entidad tiene a su cargo decidir sobre la legalidad de los actos que se expiden en el proceso electoral, sobre los actos electorales y los actos de contenido electoral. Es decir, es el máximo órgano jurisdiccional electoral en Colombia.

2.3 Contexto situacional de las mujeres colombianas

Colombia tiene 45,5 millones de habitantes, según el último censo de población, del 2018, concentrados la mayor parte de ellos en cabeceras municipales; en 77,8% de las cuales el 51,4% son mujeres⁸. El país es pluriétnico y multicultural, con presencia de población mestiza, afrocolombiana, negra, palenquera y raizal, indígena y Rom⁹.

El país es el tercero más desigual de América Latina, después de Brasil y Honduras, con un índice de Gini de 49,7¹⁰. Si bien durante la última década Colombia logró disminuir los niveles de pobreza, pasando de 37,2% a 26,2% en el período 2010 a 2017, con una

Tabla 4. Brechas salariales de las mujeres, por nivel educativo

NIVEL EDUCATIVO	BRECHAS
Ninguno	44,6
Básica	36,8
Secundaria	34,1
Media	29,5
Superior	20,8

Fuente: García y Morán (2018, p. 78).

tasa de indigencia que pasó de 12,3% a 7,4%¹¹, en ese mismo periodo aumentó el índice de feminización de pobreza de 113,8 a 120,3, es decir, que por cada 100 hombres pobres hay 120 mujeres en la misma condición (Ávila, 2018, p. 148)¹².

Mercado laboral

Las mujeres tienen enormes desventajas para su participación en el mercado laboral. El 54,5% de quienes trabajan reciben menos de un salario mínimo (\$737.000, equivalente aproximadamente a US\$245), frente al 48,8% de los hombres. Así mismo, se observa que persisten enormes brechas salariales y que estas disminuyen cuando el nivel de escolaridad es mayor: mientras que las mujeres sin ningún nivel educativo ganan 44,6% menos que los hombres, las mujeres con niveles educativos superiores ganan 20,8% menos que estos (ver tabla 4).

En la última década, se observa un ligero aumento en la participación laboral de las mujeres, medida por la Tasa Global de Participación (TGP)¹³, que ha

8. Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. En <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivienda-2018/cuantos-somos>

9. Según datos del censo de 2005, la población afrocolombiana, negra, palenquera y raizal representaba el 10,5%; la indígena, el 3,4%, y la Rom, menos del 1%. https://caracol.com.co/radio/2006/10/31/economia/1162312680_351359.html. Aún no se tienen estos resultados con base en el censo de 2018.

10. Banco Mundial. Índice de Gini. Consulta realizada el 10 de marzo de 2019. Información disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/si.pov.gini?view=map>

11. <https://www.larepublica.co/analisis/sergio-clavijo-500041/pobreza-monetaria-indigencia-y-desigualdad-2010-2018-2749516>

12. El índice de feminización de la pobreza compara el porcentaje de mujeres pobres de 20 a 59 años, respecto a los hombres pobres en esa misma franja de edad.

13. La Tasa Global de Participación mide la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral. $TGP = PEA/PET \times 100$.

pasado de 45,4 % en el 2008, a 53,4 % en el 2018, es decir, que aumentó 8 puntos porcentuales, acortando las distancias con la TGP de los hombres; mientras que la diferencia en el 2008 era de 25,7 puntos porcentuales, en el 2018 fue de 21,2¹⁴. Si bien el aumento de la TGP evidencia que las mujeres están saliendo a competir en el mercado laboral, otros indicadores muestran que lo están haciendo en situaciones de desventaja; tienen mayores tasas de desempleo que los hombres (12,3 vs. 7,2 en 2017), tendencia que se mantiene en la última década, con diferencias que varían de un año a otro entre 5 y 6 puntos porcentuales¹⁵.

Persiste la segmentación laboral relacionada con la ocupación por sexo de áreas tradicionalmente ocupadas por mujeres; las mujeres se ubican, en su mayoría, en áreas de servicios (66%), financieros 56% y comerciales 50,5%, mientras que los hombres trabajan en construcción, transporte, comunicaciones, agricultura. Por posición ocupacional, las mujeres predominan en el trabajo doméstico, con 92,8%, seguido por el trabajo familiar sin remuneración, con 59%¹⁶

El 50% de las mujeres se ubican en el sector informal de la economía, mientras que en los hombres la participación en el sector formal de la economía es ligeramente superior (55%)¹⁷. Factores explicativos de la mayor participación de las mujeres en el sector informal se encuentran en los niveles educativos y la edad, pues, a menor nivel educativo y mayor edad, aumenta su participación en la informalidad (Álvarez Vos, s. f., citado por Osorio, 2017). A esta desigualdad en el mercado laboral se le suma la existente en el trabajo no remunerado efectuado en mayor proporción por las mujeres: mientras

que el 82,4% de estas realizan trabajo doméstico no remunerado (con un promedio semanal de 34,1 horas), el 37% de los hombres llevan a cabo este tipo de trabajo, con un promedio semanal de 18,4 horas.

Violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres es un asunto de especial relevancia. En el 2017 fueron mujeres el 86,2% de las víctimas de violencia sexual, el 65,5% de la violencia interpersonal, el 86,2% de la violencia en la pareja, el 59,8% de la violencia intrafamiliar y el 69,7% de las víctimas de desaparición forzada entre niños, niñas y adolescentes (INMLCF, 2018, pp. 9 y 503)¹⁸. La violencia les costó la vida en el 2017 a 1.002 mujeres, es decir, fueron asesinadas un promedio de 2,7 mujeres por día. De los homicidios cometidos por parte de la pareja o expareja de la víctima, se encuentra que el 79,1% de las víctimas eran mujeres, con una edad promedio de 36,05 años (INMLCF, 2018, p. 90).

Violencia en el marco del conflicto armado

Datos oficiales de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas – Red Nacional de Información dan cuenta de las afectaciones causadas en el marco del conflicto armado, durante más de seis décadas. El 54% de las 8.816.304 víctimas registradas son mujeres, quienes representan además el 91,2% de las 27.730 víctimas de violencia sexual y el 51,3% de las personas afectadas por el desplazamiento forzado¹⁹.

El Acuerdo de Paz entre el Gobierno Nacional y las Farc incluye el enfoque de género como transversal

14. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo/mercado-laboral-historicos>

15. *Idem*.

16. Cálculos realizados a partir de cifras del DANE. GEIH. Trimestre comprendido entre diciembre del 2018 y febrero del 2019. En <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

17. Cálculos realizados a partir de cifras del DANE. GEIH. Trimestre comprendido entre diciembre del 2018 y febrero del 2019. En <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

18. En este análisis se señalan tres categorías de personas desaparecidas: *voluntaria*, *involuntaria*, *forzada*. En el caso de niños, niñas y adolescentes (NNA), las explicaciones cobijan una amplia gama de opciones, desde huir del hogar por maltrato físico o sexual, consumo de drogas, hasta explotación sexual.

19. Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas – Red Nacional de Información <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394> Corte al primero de mayo de 2019.

a todos los puntos del acuerdo, y señala más de cien medidas específicas para avanzar en la garantía de los derechos de las mujeres²⁰. Entre las medidas específicas relacionadas en el punto de participación política se encuentran i) medidas que incorporen la perspectiva de género en el componente de derechos y garantías plenas para el ejercicio de la oposición política en general, y en particular para los nuevos movimientos que surjan luego de la firma del Acuerdo Final, ii) medidas que incorporan la perspectiva de género dentro de los mecanismos democráticos de participación ciudadana, incluidos los de participación directa, iii) medidas que incluyen la perspectiva de género para promover una mayor participación en la política nacional, regional y local de todos los sectores, incluida la población más vulnerable, en igualdad de condiciones y con garantías de seguridad (ONU Mujeres, 2017).

2.4 Resultados del Índice de Paridad Política en Colombia

En esta sección se analizarán en detalle los resultados en cada una de las dimensiones del Índice de Paridad Política de ATENEA.

2.4.1 Compromisos asumidos por el Estado en la Constitución y en el marco legal

En esta dimensión, Colombia obtuvo 90 puntos de 100 posibles. Está constituida por cinco indicadores: 1) Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como precepto constitucional. 2) Inclusión de la paridad como precepto constitucional. 3) Existencia de Ley de igualdad. 4) Existencia de una ley de acceso a una vida libre de violencia. 5) Existencia de una ley contra la discriminación.

Colombia ha suscrito los principales instrumentos internacionales que garantizan los derechos

humanos, en particular, los relacionados con los derechos políticos de las mujeres, los cuales han sido ratificados por el Congreso de la República mediante la expedición de diferentes leyes, tal y como se observa en la tabla 5. Estos tratados tienen rango constitucional, en virtud del artículo 93 de la Constitución Política colombiana, que señala: “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”²¹; así mismo, ha promulgado una serie de Políticas Públicas en favor de la igualdad entre hombres y mujeres en nivel territorial (ver buena práctica 1).

El país, desde que se ratificó la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ha sido analizado nueve veces por el Comité que hace seguimiento a la Convención; la primera revisión fue realizada en 1987, y la última fue en febrero del 2019. En las observaciones finales del último informe²², el Comité señala que, si bien en los informes presentados por el Gobierno se reconoce la paridad en el gabinete del Gobierno, preocupa la disminución de la representación de las mujeres en ambas cámaras del Parlamento, pese a lo dispuesto por el artículo 28 de la ley 1475 de 2011, y realiza una serie de recomendaciones (ver el recuadro 2).

Precepto constitucional de igualdad

El indicador mide la existencia del principio constitucional de igualdad entre hombres y mujeres, habiéndose obtenido un puntaje IPP de 100 puntos. La Constitución Política de Colombia de 1991 reconoce la igualdad y no discriminación, en el artículo 13:

20. ONU MUJERES señala que son 100. El Instituto Kroc habla de 130; organizaciones de mujeres como GPAZ identificaron 120.

21. Constitución Política de Colombia. Artículo 93. En <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

22. CEDAW/C/COL/CO/R.9. versión original en inglés. En <https://tbinternet.ohchr.org>

Tabla 5. Principales compromisos internacionales relacionados con derechos de las mujeres suscritos y ratificados por Colombia

ALCANCE	INSTRUMENTO	SUSCRIPCIÓN (AÑO)	RATIFICACIÓN (AÑO)
UNIVERSALES	Carta de las Naciones Unidas (1945)	1945	1945 Ley 13 de 1945
	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953)	1953	1986 Ley 35 de 1986 y decreto 2110 de 1988
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	1966	1976 Ley 74 de 1968 y decreto 2110 de 1988
	CEDAW (1979)	1979	1982 Ley 51 de 1981 y decreto 2492 de 1982
	Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999)	1999	2007 Ley 948 de 2005 y decreto 4685 de 2007
REGIONALES	Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948)	1951	1951 Ley 1 de 1951
	Convención Interamericana sobre la Concesión de Derechos Civiles a la Mujer (1948)	1948	1959 Ley 8 de 1959
	Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	1969	1978 Ley 16 de 1972 y decreto 2110 de 1988
	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1988)	1999	1996 Ley 319 de 1996 y decreto 429 de 2001
	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994)	1994	1996 Ley 248 de 1995

Buena práctica 1. Políticas públicas territoriales para las mujeres y la equidad de género

Tomando como base el bloque normativo nacional e internacional, en el país se ha ido consolidando a nivel departamental y a nivel municipal la aprobación de políticas públicas para la igualdad entre hombres y mujeres. Estas políticas son formuladas desde el enfoque de género y de derechos, y algunas de ellas incluyen también el enfoque diferencial²³. Cuando se analiza cada una de ellas, toma como referencia el marco constitucional nacional y los compromisos internacionales suscritos por el país, incluidas temáticas estratégicas para los derechos de las mujeres, como son los derechos a la participación, a una vida libre de violencias y a la paz.

Si bien sus impactos se pueden ver a mediano plazo, su formulación en sí misma es el resultado de la incidencia de las organizaciones de mujeres que han logrado comprometer a las autoridades territoriales, muchas veces de ellas con participación de las bancadas de mujeres de las asambleas departamentales o concejos municipales. Así mismo, estas políticas son evidencia del compromiso de las autoridades para implementar acciones que permitan avanzar en la garantía de derechos de las mujeres (en el anexo 1 se encuentra un resumen de estas políticas públicas).

23. El enfoque diferencial “es la visión de los derechos de las personas con características particulares por su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad física o mental, que lleva a tener en cuenta sus expectativas, sus creencias, sus capacidades, sus prácticas cotidianas y sus formas de comprender el mundo y relacionarse, a la hora de requerir atención frente a sus necesidades. El enfoque también es importante porque permite el reconocimiento de las vulnerabilidades, riesgos e inequidades que afrontan estas personas o grupos”. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. <https://www.icbf.gov.co/que-es-el-enfoque-diferencial-de-derechos>

Recuadro 2. Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre el noveno informe periódico de Colombia

En relación con la participación en la vida política y pública, el Comité realiza las siguientes recomendaciones al Estado colombiano:

El Comité “recomienda al Estado parte que:

- a) Adopte medidas sostenidas, que incluyan medidas especiales de carácter temporal, para introducir, además de los cupos obligatorios de mujeres en los cargos decisorios electivos o nombrados, la obligación de la alternancia entre hombres y mujeres en las listas de candidatos de los partidos políticos y la concesión de incentivos financieros y de otra índole a los partidos políticos que tengan el mismo número de mujeres y hombres, con el mismo rango, en sus listas electorales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 4 1), 7 y 8 de la Convención y en la recomendación general del Comité núm. 23 (1997) sobre la vida política y pública, y su recomendación general núm. 25;
- b) Realice campañas de sensibilización sobre la importancia de la participación de las mujeres en la vida pública y política y continúe los programas de capacitación y orientación para mujeres sobre participación política, liderazgo y técnicas de negociación, en particular a nivel local y prestando especial atención a las mujeres afectadas por la discriminación cruzada”²⁴.

Es importante mencionar que en el documento de respuesta a las cuestiones previas formuladas por el Comité²⁵ en relación con el tema de participación política, el Gobierno colombiano²⁶ señala entre las acciones realizadas, la conformación del gabinete paritario, la implementación por parte del Ministerio del Interior de la estrategia “*Mas mujeres más democracia* la cual tiene varios componentes entre ellos una página web en la que las candidatas pueden crear su propia interfaz y compartir sus propuestas y programas de gobierno y dar alcance en redes sociales”²⁷. Bajo este mecanismo, también se realizan Escuelas de Formación Política que permiten la capacitación de las usuarias en diferentes ámbitos, tales como estrategias de campaña y fortalecimiento del liderazgo y toma de decisiones en el accionar de su territorio. El Estado colombiano también señala la aprobación del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES)²⁸ 3918 de 2018, en donde se estableció el indicador Participación de la Mujer en los Cargos Directivos, cuya meta es lograr aumentar de 44,5% en 2018 a 50% de mujeres para el 2030.

Por otra parte, en el *informe sombra* presentado por organizaciones de mujeres, en relación con este punto se recalca la persistencia de la discriminación: “En los altos niveles decisorios, a pesar de que existe una ley que exige que el 30% de los cargos sean ocupados por mujeres, dicha ley continúa aplicándose de manera parcial. La discusión en el Congreso de la República de la reforma política propuesta por el gobierno, en la que las listas cerradas podrían viabilizar la propuesta de alternancia entre los sexos en las listas de los partidos y movimientos políticos para garantizar la paridad, fue eliminada en la última legislatura [...] En toda la historia del país solo 6 mujeres afrodescendientes han logrado llegar al Congreso de la República y su participación en otras instancias es menor que la de las mujeres mestizas”²⁹.

24. CEDAW/C/COL/CO/R.9. versión en español, p. 9.

25. CEDAW/C/COL/Q/9 Lista de cuestiones y preguntas relativas al noveno informe periódico de Colombia. En: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fCOL%2fQ%2f9&Lang=es

26. CEDAW/C/COL/Q/9/Add.1 Respuestas de Colombia. Noviembre de 2018. En https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fCOL%2fQ%2f9%2fAdd.1&Lang=es

27. CEDAW/C/COL/Q/9/Add.1 Respuestas de Colombia. Noviembre de 2018. En https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fCOL%2fQ%2f9%2fAdd.1&Lang=es, p. 13.

28. El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) fue creado por la ley 19 de 1958. Esta es la máxima autoridad nacional de planeación y se desempeña como organismo asesor del Gobierno en todos los aspectos relacionados con el desarrollo económico y social del país. Para lograrlo, coordina y orienta a los organismos encargados de la dirección económica y social en el Gobierno, a través del estudio y aprobación de documentos sobre el desarrollo de políticas generales que son presentados en sesión. El Departamento Nacional de Planeación desempeña las funciones de Secretaría Ejecutiva del CONPES. <https://www.dnp.gov.co/CONPES/Paginas/conpes.aspx>

29. Mujeres y Paz. En búsqueda de plenos derechos. Informe sombra del grupo de monitoreo para la implementación de la CEDAW en Colombia. En https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCEDAW%2fCSS%2fCOL%2f33709&Lang=es

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.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados³⁰.

Así mismo, y de manera expresa, el artículo 43 señala: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”³¹.

Precepto constitucional de paridad

El indicador mide si existe el principio constitucional de paridad, y se obtuvo un puntaje en el IPP de 100 puntos. La paridad política no se encontraba establecida como un principio en la Constitución de 1991. Sin embargo, el acto legislativo 02 de 2015 modificó el artículo 262 de la Constitución Política de 1991, de la siguiente manera:

“Artículo 262. Los partidos, movimientos políticos y grupos significativos de ciudadanos que decidan participar en procesos de elección popular, inscribirán candidatos y listas únicas, cuyo número de integrantes no podrá exceder el de curules o cargos a proveer en la respectiva circunscripción, excepto en las que se eligen hasta dos miembros, las cuales podrán estar integradas hasta por tres (3) candidatos. La selección de los candidatos de los partidos y movimientos políticos con personería jurídica se hará mediante mecanismos de democracia interna, de conformidad con la ley y los estatutos. En

la conformación de las listas *se observarán en forma progresiva, entre otros, los principios de paridad, alternancia y universalidad*, según lo determine la ley”³².

La reforma política discutida por el Congreso durante el segundo semestre del 2018 correspondía a una propuesta de reforma constitucional, en la que inicialmente se incluyeron disposiciones para avanzar en la implementación de la paridad, a fin de establecer como obligatorias las listas cerradas con alternancia. Los argumentos de los opositores fueron diversos, incluida la afirmación de que “llegarían a legislar mujeres sin experiencia”³³. En el primer semestre de 2019, el proyecto fue retirado y se presentará de nuevo en el segundo semestre de 2019.

Ley de igualdad

El indicador mide la existencia de una Ley de igualdad. El puntaje obtenido en el IPP ascendió a 50. En el caso colombiano, existe la ley 823 de 2003, modificada por el artículo 5 de la ley 1496 de 2011. No ha sido reglamentada³⁴. Habría que añadir que no se han cumplido buena parte de sus contenidos.

Esta ley establece la incorporación de políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial. En el mismo año de la expedición de la norma, es decir, en el 2003, se expidió una política pública para las mujeres. Posteriormente, en el 2014 se presentaron los lineamientos de la política nacional para la equidad de género de las mujeres, formulados a través de un proceso participativo, y basado en ella, en el 2015, se formula el documento CONPES 161, con el plan de acción de la política nacional. En el nivel

30. Constitución Política de Colombia. Artículo 13. En <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>

31. Constitución Política de Colombia 1991. Artículo 43. En <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>

32. http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=6659624.

33. Jorge Tamayo, del Partido de la U. Citado en *El Espectador*. Nota de Paulina Tejada. Se propuso una participación igualitaria para 2019. Por el momento, listas cerradas y paridad de género descartadas de la reforma política, 13 de diciembre de 2018. En <https://www.elespectador.com/noticias/politica/por-el-momento-listas-cerradas-y-paridad-de-genero-descartadas-de-la-reforma-politica-articulo-829059>

34. Según el artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, entre las funciones del presidente de la República está “Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las Leyes”. No obstante lo anterior, algunas posturas mencionan que se deben reglamentar solo cuando se mencione explícitamente en la ley o cuando da lugar a diversas interpretaciones.

Recuadro 3. Violencia de género contra las mujeres en política

La expedición de este marco normativo es muy importante para el avance en relación con el ejercicio real de los derechos de las mujeres, en particular, en lo relacionado con el derecho a una vida libre de violencias.

La violencia ejercida en el ámbito político contra las mujeres fue reconocida en la Declaración contra la violencia y el acoso políticos contra las mujeres, resultado de la Sexta conferencia de los Estados parte de la convención de Belém do Pará, realizada en 2015 en Lima, como un obstáculo para la plena participación de las mujeres. La Declaración destaca que la paridad política no se agota solamente en la adopción de una cuota o de la paridad en la participación de mujeres y hombres, sino que también requiere asegurar las condiciones para que sea libre de discriminación y violencias contra las mujeres en todos los niveles y espacios de la vida política.

Ese tipo de violencia no ha sido tipificada como delito autónomo en Colombia; no obstante, desde diferentes instancias como el Consejo Nacional Electoral se avanza en su visibilización y abordaje. De igual forma, se han efectuado estudios para dimensionar el fenómeno. Uno de ellos fue realizado en 2016 por el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (NIMD), entidad que realizó una encuesta a 166 mujeres que ocupaban cargos de elección popular (edilesas, alcaldesas, concejales, diputadas y congresistas) y 35 entrevistas en profundidad. Los resultados muestran que el 63% reportó haber sido víctima de acciones de violencia.

Netherlands Institute for Multiparty Democracy 2017. Juliana Restrepo Sanín, *Mujeres y participación política en Colombia. El fenómeno de la violencia contra las mujeres en política.*

territorial el 60,6% de los departamentos cuentan con políticas públicas para las mujeres aprobadas, y todas ellas están fundamentadas desde el enfoque de derechos y de género (Sánchez, 2018).

Sin embargo, la implementación de la ley se ha quedado corta en la destinación de presupuestos, en la generación de indicadores de género en todas las entidades públicas, en su visibilización en los planes de desarrollo nacional y territoriales, por mencionar solamente algunos de los diferentes aspectos señalados por esta norma.

Ley de acceso a una vida libre de violencia

El indicador mide la existencia de una ley de acceso a una vida libre de violencia. En el 2008, el país

aprobó la ley 1257, que fue reglamentada por medio de los decretos 344 de 2010; 4796, 4799, 4463, 4798 de 2011, y 2734 de 2012, y decreto 1072 de 2015. Por su existencia y reglamentación se obtuvo un puntaje de 100 en este indicador (ver recuadro 3).

A diez años de expedición de la ley, aún persisten serias barreras en el acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencias. Informes de la sociedad civil como el realizado por la Mesa de Seguimiento a la ley 1257 señalan como obstáculos el desconocimiento de la ley por parte de los operadores de justicia y la persistencia del enfoque *familista* por encima del enfoque de género y de derechos de las mujeres que está en el espíritu de la norma³⁵. Así mismo, identifican dificultades en la aplicación de las medidas de protección a las mujeres, cuya

35. Ver el III Informe de la Mesa de Seguimiento a la Ley 1257 en <https://convergenciacoa.org/wp-content/uploads/2017/07/IIIInforme1257.pdf>

reglamentación está siendo revisada, y en la materialización en la práctica de la obligación que le da la ley al Sistema de Salud de brindar las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencias³⁶. Sin embargo también hay que decir que en ciudades como Bogotá, Medellín, Villavicencio y Pasto, entre otras, se conocen experiencias exitosas de casas-refugio para mujeres.

Ley contra la Discriminación

El indicador mide la existencia de una Ley contra la Discriminación. En el 2015 fue aprobada la ley 1752, la cual no necesita reglamentación, pues modifica artículos del Código Penal y es de inmediata aplicación, por lo que en este indicador se obtuvieron 100 puntos.

No se encontraron informes que den seguimiento a la aplicación de esta ley. En la página del Concejo de la ciudad de Bogotá³⁷, se citan cifras del Ministerio del Interior, en donde se señala que en el país existen 737 investigaciones por discriminación; de estas, 443 son por raza o religión, el 17% de los casos están dirigidos hacia mujeres y el 69% hacia hombres, el 2% a población afro y LGBTI³⁸, y el 12%, a grupos que incluyen a la vez a hombres y mujeres.

A partir de la promulgación de la Constitución Política de 1991, el país ha avanzado en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, visibles a través de la promulgación de diversas leyes adicionales a las ya mencionadas, entre las que se destacan:

- Ley 581 de 2000, por medio de la cual se establecen cuotas dentro de la administración pública, de la cual se hará referencia posteriormente. Ley 823 de 2003, la cual tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y

acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado. Reconoce que la igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.

- Ley 1413 de 2010, cuyo objeto es incluir la economía del cuidado, conformada por el trabajo de hogar no remunerado, en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país, y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas³⁹.
- Ley estatutaria 1475 de 2011⁴⁰, por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, incluida la equidad de género, artículo 1. En la inscripción de candidaturas, en las listas que participen en la elección de 5 o más curules para corporaciones de elección popular o las que se sometan a consulta —exceptuando su resultado— deberán conformarse por mínimo un 30% de uno de los géneros, artículo 28.
- Ley 1761 de 2015, que tipifica el feminicidio como un delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación⁴¹.

Como se puede apreciar, la mayor parte de estos desarrollos normativos han sido promulgados durante las dos últimas décadas. En su expedición han sido visibles la incidencia del movimiento de mujeres y la actuación de la bancada de mujeres del Congreso y de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, constituida de manera formal por medio de la ley

36. <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/promocion-social/Paginas/Medidas-de-atencion-Ley-1257-de-2008.aspx>

37. <http://concejodebogota.gov.co/el-50-de-los-casos-por-discriminacion-en-colombia-se-presentan-en/cbogota/2018-08-24/095534.php>

38. En el siguiente enlace se presenta el análisis de una demanda de la ley 1752, por no incluir explícitamente la identidad de género como una causal de discriminación. Se cita, pues se considera pertinente para este documento, puesto que da cuenta de algunas posturas institucionales en el momento de la demanda frente al enfoque de género. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-257-16.htm>

39. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1679611>

40. https://wsr.registraduria.gov.co/IMG/pdf/ley_1475_2011.pdf

41. <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/LEY%201761%20DEL%2006%20DE%20JULIO%20DE%202015.pdf>

Tabla 6. Inscripción en el registro electoral y participación electoral, por sexo

INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO ELECTORAL ⁴²	NÚMERO	%
Total de electores inscritos en el registro electoral	36.421.026	100
Total de electores hombres inscritos en el registro electoral	17.601.890	48,3
Total de electoras mujeres inscritas en el registro electoral	18.819.136	51,7
PARTICIPACIÓN ELECTORAL ⁴³	NÚMERO	%
Total de votantes	19.495.120	100
Número de hombres que votaron	9.086.844	46,6
Número de mujeres que votaron	10.382.202	53,3
Participación electoral de mujeres = Número de mujeres que votaron /Total de electoras inscritas en el registro electoral *100	Resultado: 55,2	

Nota: año de la última elección presidencial, 2018, votantes en segunda vuelta. De acuerdo con la información oficial de la Registraduría, existe una diferencia entre el total de votantes y la sumatoria de votantes mujeres y hombres. Esto, debido a 26.074 sufragantes no definidos, cuyos datos no son legibles en el formulario “E-11”.

Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil. Censo electoral. www.registraduria.gov.co/-Censo-Electoral,3661-.html

1434 de 2011⁴⁴, cuyo objeto es fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político.

2.4.2 Ejercicio del derecho al sufragio

En esta dimensión se mide el ejercicio efectivo del derecho al voto de las mujeres inscritas en el padrón electoral. El puntaje obtenido a partir del indicador de participación electoral de las mujeres fue de 55,2.

Participación electoral de las mujeres

El indicador, en el que se obtuvo un puntaje de 55,2, mide la participación electoral de las mujeres, en función del número efectivo de electoras inscritas en el registro electoral que acudieron a votar⁴⁵. En las elecciones presidenciales del 2018, las mujeres

representaron el 51,7% del censo electoral⁴⁶ y el 52% de quienes votaron. Si se analiza la cifra en relación con las que pueden elegir y efectivamente votaron, el resultado fue de 55,2%, mientras que para los hombres, el resultado fue de 51,6%, una diferencia de 3,6 puntos porcentuales (ver la tabla 6).

La mayor participación de las mujeres no guarda correspondencia con el porcentaje de mujeres electas; las mujeres representan un gran potencial electoral, pero persisten grandes barreras para acceder a los cargos de toma de decisiones.

El derecho al voto fue reconocido a las mujeres colombianas en 1954, y ejercieron por primera vez ese derecho en el plebiscito celebrado en diciembre de 1957, con el fin de aprobar una reforma a la Constitución del país. Los resultados de esa elección

42. <https://www.registraduria.gov.co/-Censo-Electoral,3661-.html>

43. Registraduría Nacional. Respuesta derecho de petición sobre información estadística electoral RDE- 400 (Radicado interno 258644), 28 de diciembre de 2018

44. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1434_2011.html

45. La fórmula del indicador es Participación electoral de mujeres = Número de mujeres que votaron. Total de electoras inscritas en el registro electoral x 100 Resultados 10.382.202/18.819.136 *100

46. Registraduría General de la Nación. La ley 1475 de 2011 definió en su artículo 47 el censo electoral como “el registro general de las cédulas de ciudadanía correspondientes a los ciudadanos colombianos, residentes en el país y en el exterior, habilitados por la Constitución y la ley para ejercer el derecho de sufragio y, por consiguiente, para participar en las elecciones y para concurrir a los mecanismos de participación ciudadana”. En <https://www.registraduria.gov.co/-Que-es-censo-electoral,1818-.html>

Tabla 7. Estadística histórica del abstencionismo en Colombia (1958-2018)

AÑO	PRESIDENTE QUE RESULTÓ ELECTO	TOTAL DE SUFRAGANTES QUE PARTICIPARON EN EL PROCESO ELECCIONARIO	% DE ABSTENCIÓN
1958	Alberto Lleras Camargo	3.108.567	42,6
1962	Guillermo León Valencia	2.643.840	51,25
1966	Carlos Lleras Restrepo	2.649.258	59,93
1970	Misael Pastrana	4.036.458	47,47
1974	Alfonso López	5.218.855	41,53
1978	Julio César Turbay	5.075.719	59,66
1982	Belisario Betancur	6.834.250	50,24
1986	Virgilio Barco	7.228.676	53,70
1990	César Gaviria	6.047.576	57,52
1994	Ernesto Samper	7.427.742	56,68
1998	Andrés Pastrana	12.310.107	40,98
2002	Álvaro Uribe	11.249.734	40,98
2006	Álvaro Uribe	12.041.737	54,95
2010	Juan Manuel Santos	13.296.924	55,66
2014	Juan Manuel Santos	15.794.940	52,11
2018	Iván Duque	19.945.120	45,2

Fuente: de 1958 a 2014, Beleño y Vásquez (2017, pp. 145-146); 2018, Registraduría General de la Nación.

muestran una participación de las mujeres inferior a la de los hombres, ya que fueron el 41,7% de quienes ejercieron su derecho al voto⁴⁷ (recuadro 4). Esto puede ser explicado por factores asociados a la cultura machista y política del momento, donde temas como la participación política eran vistos como un asunto exclusivo de hombres. El nivel de ruralidad del país⁴⁸, el déficit de cedula de las mujeres o

el acceso a la información son factores que pudieron incidir en el ejercicio de este derecho.

Ello, en un contexto en el que la participación electoral en el país se ha caracterizado por tener niveles de abstención muy altos, tal y como se puede observar en la tabla 7. En los niveles más bajos, la abstención ha llegado al 41%, y en los más altos, al 60%.

47. "Se depositaron un total de 4.397.090 votos correspondientes a 1.835.255 mujeres y a 2.561.835 hombres". Registraduría Nacional de Colombia (2017), revista *Nuestra Huella*. Edición No. 129, Año X, noviembre de 2017. En https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/revista/2017/Revista_Noviembre_2017.pdf. p. 4.

48. Colombia pasó de ser un país rural a uno predominantemente urbano. En el censo de 1938, la población urbana era menos de la mitad de la población del país, y, en 1993, casi el 30% vivía en la zona rural. Fue en la década de 1960 cuando el país realizó su transición de mayoría rural a mayoría urbana. En <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7186-estudio-la-distribucion-espacial-la-poblacion-colombia>. Explicado en parte por el conflicto interno armado de la época de los años 50, que reconfiguró el crecimiento de las ciudades colombianas.

Tabla 8. Composición del censo electoral, por sexo (1958-2015)

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% DE MUJERES
1958	2.999.270	2.049.353	5.048.623	40,6
1966	3.729.815	3.397.165	7.126.980	47,7
1970	3.947.630	3.692.086	7.639.716	48,3
1978	6.583.460	5.997.391	12.580.851	47,7
1988	5.774.775	5.293.103	11.067.878	47,8
1994	8.655.058	8.491.985	17.147.043	49,5
2000	11.328.651	11.590.591	22.919.242	50,6
2006	13.852.575	12.879.125	26.731.700	48,2
2010	14.442.195	15.575.379	30.017.574	51,9
2011	14.741.464	15.927.556	30.669.020	51,9
2014	15.845.390	17.129.768	32.975.158	51,9
2015	16.272.236	17.474.826	33.747.062	51,8

Fuente: Secretaría Distrital de la Mujer, Bogotá (2015)⁴⁹.

Estos altos índices de abstención se han explicado desde diversos estudios por razones relacionadas con la violencia política vivida en el país⁵⁰, falta de interés en el tema político⁵¹, poca confianza en el sistema electoral⁵² y desconfianza en el conteo de votos⁵³.

Ahora bien, el censo electoral está compuesto por las personas colombianas que tienen cédula de

ciudadanía, “residentes en el país y en el exterior, habilitados por la Constitución y la ley para ejercer el derecho de sufragio [...] en las elecciones y para concurrir a los mecanismos de participación ciudadana. [...] El censo electoral determina el número de electores que se requiere para la validez de los actos y votaciones”⁵⁴. Si bien el registro del censo electoral es automático, es decir, se realiza a partir del registro que tiene la autoridad electoral sobre

49. Toma como fuente de información entre 1958 y 2000 a Arango y Guacaneme (2006, p. 18). De los años 2006 a 2015, Registraduría Nacional del Estado Civil. Cálculos realizados por el OMEG, p. 1. En <http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/historico-de-noticias/76-comportamiento-del-voto-femenino-entre-1957-y-2015>

50. La Misión de Observación Electoral realizó un informe sobre municipios en donde ocurrieron los hechos de violencia política en el periodo de febrero 2 a 20 de octubre de 2011, en relación con otros factores de riesgo presentes en estos territorios, trashumancia electoral, presencia armada de grupos ilegales y riesgo por factores electorales. En él se registraron 253 hechos de violencia política en 233 municipios, de los cuales, 157 eventos estuvieron dirigidos a precandidatos y candidatos. Ver en https://moe.org.co/wp-content/uploads/2017/07/Informe_MOE_violencia_pol%C3%ADtica_2011.pdf

51. DANE (2008). Encuesta de Cultura política ECP. Muestra que el 24,85% manifiesta mucho interés; el 29,48%, algo de interés; el 31,08 de las personas encuestadas manifiestan poco interés, y solo el 14,57 responde no tener nada de interés por este tema, p. 16. Ver https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/ecpolitica/informe_ECP_07.pdf

52. *Ibid.* Solo el 17,90% de los ciudadanos encuestados confían plenamente en las instituciones que lo componen, mientras que el 48,02% de los colombianos tienen una confianza parcial y casi la tercera parte de la población no confía en la Organización Electoral (28,83%), p. 17.

53. *Ibid.* El 49,29% de colombianos confía en el conteo de votos de su municipio, mientras que el 50,71% manifiesta desconfiar, p. 19.

54. Ley 1475, artículo 47. En <https://www.registraduria.gov.co/-Que-es-censo-electoral,1818.html>

Tabla 9. Personas que votaron para presidencia de la República, por sexo (1958-1994)

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% DE MUJERES
1958	1.863.413	1.245.154	3.108.567	40,1
1962	1.618.781	1.012.832	2.631.613	38,5
1966	1.569.120	1.069.291	2.638.411	40,5
1970	2.304.057	1.732.401	4.036.458	42,9
1974	2.906.587	2.305.546	5.212.133	44,2
1978	2.832.947	2.242.772	5.075.719	44,2
1982	3.680.235	3.160.157	6.840.392	46,2
1986	3.861.629	3.368.308	7.229.937	46,6
1990	3.180.761	2.854.278	6.035.039	47,3
1994 (1ª vuelta)	2.695.127	2.828.584	5.523.711	51,2
1994 (2ª vuelta)	3.664.764	3.742.348	7.407.112	50,5

Fuente: Secretaría Distrital de la Mujer Bogotá, 2015⁵⁵.

las personas que son mayores de 18 años, el voto en Colombia no es obligatorio⁵⁶. Para votar se debe cumplir con ciertos requisitos y se requiere la inscripción de las cédulas de ciudadanía cumpliendo los requisitos de edad (18 años) y residencia (para evitar la trashumancia de votos).

Por sexo, se encuentra que la presencia en el censo electoral de las mujeres es creciente, al compararse con la de los hombres, pasando de 40,6% en 1958 a 51,8% en 2015 (ver la tabla 8). El bajo número de 1958 se explica por el proceso de cedulación que se realizó después del referendo que le dio derecho al voto de las mujeres, en donde la incidencia de es-

tas fue evidente para acelerarlo. Lo esperado es que, dada la composición de la población por sexo, el censo electoral guardara correspondencia, es decir, que fuese alrededor de 50% de mujeres. De acuerdo con las estadísticas oficiales, en 1958 las mujeres colombianas eran 6.614.960, que correspondían al 50,3% de la población⁵⁷.

La cedulación aún constituye un problema para la participación de las mujeres, en particular, la de quienes viven en las áreas rurales más lejanas; por ello fue incluida, dentro de las acciones específicas para las mujeres, en el Acuerdo de Paz firmado entre el Gobierno Nacional y las Farc, en el 2016⁵⁸.

55. Toma como fuente de información entre 1958 y 2000 a Arango y Guacaneme (2006, p. 18). De los años 2006 a 2015, Registraduría Nacional del Estado Civil. Cálculos realizados por el OMEG, p. 1. En <http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/historico-de-noticias/76-comportamiento-del-voto-femenino-entre-1957-y-2015>

56. Si bien la Constitución Política de Colombia establece que el voto es un derecho y un deber ciudadano, en Colombia el voto no es obligatorio, y en general es una iniciativa que no ha prosperado en el país. Una iniciativa fue presentada en el gobierno de Andrés Pastrana en el año 2000, y la otra, por Roy Barreras, en el 2006.

57. La población calculada por el DANE en 1958, a partir del censo de población de 1951, era de 13.522.260 personas, 6.532.990 hombres, 6.614.960 mujeres y 319.663 población no censada y población indígena. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Anuario General de Estadística 1958, p. 21. Disponible en http://biblioteca.dane.gov.co/media/libros/LD_70104_1958_EJ_2.PDF

58. Acuerdo Final 2016. "Realizar una campaña nacional de cedulación masiva, con prioridad en las zonas marginadas de los centros urbanos y en las zonas rurales, particularmente en las más afectadas por el conflicto y el abandono y previendo medidas para facilitar el acceso a esta campaña por parte de las mujeres rurales". Punto 2.3.2, Promoción de la participación electoral, p. 51. En <http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/Documentos%20compartidos/24-11-2016NuevoAcuerdoFinal.pdf>

Recuadro 4. El reconocimiento del derecho al voto a las mujeres en Colombia

Esmeralda Arboleda, que fue Constituyente en la Asamblea Nacional Constituyente de 1954, sustentó ante esta el porqué de la necesidad de que las mujeres participaran en el escenario político, en búsqueda de la esquiua y anhelada paz, tras los cruentos años de la violencia de mediados del siglo XX que azotó a Colombia. Hoy, sus palabras guardan gran pertinencia, dado el momento político que vive el país, en cuanto oportunidad para consolidar la paz y avanzar realmente en la participación paritaria de mujeres y hombres:

“Nosotras estamos seguras de que vosotros honorables diputados estaréis a la altura de vuestra gran misión histórica y consagraréis *para la mujer de vuestra patria el derecho de plena ciudadanía* [...] Todos sabéis que en el martirio de Colombia, la mujer sufrió la tragedia de la destrucción de su hogar, la pérdida de sus seres queridos, de los abandonos y de la persecución; que mostró al país entero su decisión, su entereza, su fidelidad y su heroico valor [...] *Las mujeres tenemos fe en que esta reforma sea verdaderamente nacional, sea tratada sin carácter de partido* [...] *Colombia necesita del concurso y la participación política integral de nosotras las mujeres*”⁵⁹.

El general Rojas Pinilla, quien ejercía como presidente *de facto*, en agosto de 1954 sancionó la ley que otorgaba el sufragio para las mujeres, en cumplimiento de lo establecido por la Constituyente. Con la caída de este gobierno, fueron derogadas todas las leyes firmadas, incluida la del sufragio. Pero gracias a la incidencia y lucha de las mujeres, el nuevo gobierno ejercido por Alberto Lleras Camargo incluyó este tema en el plebiscito de 1957, que resultó aprobado. De este modo, se formalizó el derecho de las mujeres colombianas a elegir y ser elegidas.

Al observar la distribución porcentual de las personas que votaron para elegir al presidente de la República, se evidencia la evolución ascendente de la participación de las mujeres en las elecciones. Según la información disponible, llegaron a representar en torno al 50% en las elecciones de los noventa (ver la tabla 9). Y se registró el más alto porcentaje —un 53,3%— en 2018 (tabla 6). Se observa un impacto importante en la mayor participación de las mujeres a partir de la Constitución de 1991, que reconoce la igualdad entre hombres y mujeres, y, a partir de la cual, en el país se dinamiza la implementación de leyes para garantizar la igualdad de derechos y la formulación de políticas públicas para las mujeres, al incluir en su gran mayoría el derecho de las mujeres a participar.

Es importante señalar que la dinámica de la participación electoral del país estuvo marcada desde

1958, y por cuatro periodos presidenciales, por un acuerdo político que se denominó Frente Nacional, en el que los dos principales partidos políticos, Liberal y Conservador, se turnaron la presidencia y la burocracia gubernamental. A partir de 1974, si bien el Frente Nacional terminaba, lo cierto es que la lógica bipartidista continuó durante muchos años. La Constitución de 1991 dio inicio a diferentes expresiones y movimientos, que en algunos casos representaban nuevos actores políticos, y en otros, correspondían a integrantes de los partidos tradicionales que lograban posicionarse como parte de las nuevas opciones, pero sin duda el país entró en una nueva espiral de violencia política, a la que se le mezclaron dinámicas de narcotráfico que han afectado de manera diferencial territorios del país, comunidades, y, por supuesto, a las mujeres, que han incidido directa y negativamente en las garantías para su participación y representación política.

59. Apartes de su intervención durante la sesión en la cual se aprobó el voto femenino. Cfr. *El Tiempo, El Espectador, El País, El Relator*, etcétera, 26 a 29 de agosto de 1954. pp. 1ª y siguientes. Citada por María Cristina Laverde Toscano. Esmeralda Arboleda: una mujer, nuevos caminos. *Nómada* No. 49. En <http://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/inicio/43-genero-balances-y-discursos-nomadas-6/676-esmeralda-arboleda-una-mujer-nuevos-caminos>

Para explicar los diferenciales por sexo en la participación política de las mujeres, el DANE, en la Encuesta de Cultura Política de 2017, encontró que el 60% de las mujeres encuestadas siempre votan, frente al 58,3% de los hombres, cifra que también es superior en el caso de las que a veces votan, que corresponde al 25,4% de las mujeres, frente al 23,8% de los hombres. Finalmente, la proporción de hombres que nunca votan es del 17,8%, poco más alta que la de las mujeres que nunca han participado a través de este mecanismo, 14,6%⁶⁰.

2.4.3 Adopción de medidas de cuota o paridad

La III dimensión analiza la existencia y el diseño de mecanismos de cuota o paridad de género aplicables a las candidaturas de cargos electivos y a altos cargos de la administración pública. Colombia obtuvo un total de 20 puntos.

Los indicadores incluidos en esta dimensión son: 1) Porcentaje legal mínimo de mujeres en altos cargos de la administración pública. 2) Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas al Parlamento. 3) Calificación del diseño de la cuota parlamentaria: existencia de un mandato de posición en las listas electorales. 4) Calificación del diseño de la cuota parlamentaria: existencia de sanción por incumplimiento de la cuota. 5) Calificación del diseño de la cuota parlamentaria: existencia o no de restricciones para aplicar la cuota. 6) Porcentaje legal mínimo que regula la participación por sexo en candidaturas a concejos municipales. 7) Calificación del diseño de la cuota local: existencia de un mandato de posición en las listas electorales. 8) Calificación del diseño de la cuota local: existencia de sanción por incumplimiento de la cuota. 9) Calificación del diseño de la cuota local: existencia o no de restricciones para aplicar la cuota.

2.4.3.1 La Ley de Cuotas en la administración pública

El indicador *porcentaje legal mínimo de mujeres en altos cargos de la administración pública* obtuvo 60 puntos, debido a la existencia de una Ley de Cuotas en la administración pública en Colombia, que ordena que el 30% de los altos cargos deben ser ocupados por mujeres. La Constitución Política de 1991 estableció en el artículo 40 el derecho de los ciudadanos a elegir y ser elegidos, así como a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos. En el inciso 1 de este señala: “Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública”⁶¹.

Hasta el año 2000, tras nueve años de intentos fallidos, fue sancionada la ley 581 por el entonces presidente Andrés Pastrana, después de seguir el trámite de control de constitucionalidad por parte de la Corte Constitucional (sentencia C-371 de 2000, magistrado ponente, Carlos Gaviria Díaz). Esta ley reglamentó la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las ramas y los órganos del poder público⁶², y está circunscrita exclusivamente para asegurar la participación de las mujeres en altos cargos de la administración pública.

La ley, en su artículo 4, establece para las diferentes ramas y órganos del poder público:

- Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, serán desempeñados por mujeres;
- Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, serán desempeñados por mujeres.

Esta cuota debe aplicarse en los niveles de mayor jerarquía de las tres ramas y los órganos del poder

60. Encuesta de Cultura política. DANE 2017. En <https://www.dane.gov.co/index.php/comunicados-y-boletines/estadisticas-sociales/cultura-politica>

61. Constitución Política de Colombia 1991, artículo 40. Documento citado previamente.

62. El nombre de la ley hace referencia exacta al inciso 1 del artículo 40 de la Constitución Política de Colombia, que señala: Ver ley en http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_col_RJ_anex42.pdf.

público (ejecutivo, legislativo y judicial) en todos los niveles territoriales, es decir, nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal (artículo 2). La ley aclara que los otros niveles decisorios corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, la planeación, la coordinación, la ejecución y el control de las acciones y políticas del Estado, en todos los niveles territoriales, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial (artículo 3).

En el párrafo del artículo 4 de la ley se señala que quien incumpla tendrá causal de mala conducta, la cual será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución de este, en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente. La norma asigna al Procurador General de la Nación y al Defensor del Pueblo, el seguimiento al estricto cumplimiento de esta ley (artículo 16). Al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) se le asigna la responsabilidad de elaborar un informe anual sobre la participación de las mujeres en cada rama y órgano de la administración pública, que se debe entregar al Congreso y a la Procuraduría.

La información es recolectada a través de encuestas que son remitidas y consolidadas por el DAFP, respaldadas por circular de la Procuraduría General de la Nación. No todas las entidades contestan, en particular las del nivel territorial, pero es importante señalar que ha ido aumentando el nivel de respuesta. La Procuraduría, por su parte, recibe el informe del DAFP y oficia⁶³ a las entidades que están incumpliendo; la procuraduría delegada para este fin es la de la Función Pública.

Cumplimiento de la Ley de Cuotas en la administración pública, por ramas del poder público

-Nivel nacional

Las estadísticas de participación de las mujeres en los gabinetes de gobierno muestran que, si bien esta ley ha tenido un impacto en la mayor participación de las mujeres en altos cargos de la administración pública, no siempre se cumple la cuota establecida. Cuando comenzaba su gestión el presidente Andrés Pastrana en 1998, había dos mujeres ministras, en Comercio Exterior y Comunicaciones, que representaban el 12,5% del total del gabinete. En 2001, un año después de la expedición de la ley, este mismo gobierno contaba con cuatro mujeres, que lideraban las carteras de Cultura, Minas y Energía, Comercio Exterior y Comunicaciones. Es decir, la participación de las mujeres en el gabinete ministerial aumentó al 25%; no obstante, este porcentaje se encontraba por debajo del 30% establecido por la ley ⁶⁴.

Al analizar la participación de las mujeres a nivel ministerial, en los siguientes gobiernos se hace evidente que, aunque la norma es obligatoria, no siempre se cumple. Es así como al comenzar el primer gobierno del presidente Álvaro Uribe Vélez (2002-2006), la participación de las mujeres en los ministerios era del 46%, que ocupaban seis carteras ministeriales (Relaciones Exteriores, Defensa, Educación, Medio Ambiente, Comunicaciones y Cultura); sin embargo, al terminar su segundo periodo presidencial (2006-2010), este porcentaje bajó al 15%, pues solo dos ministerios (Educación y Cultura) eran liderados por mujeres. Es importante señalar que en este periodo, por primera y única vez, una mujer ocupó el cargo de ministra de Defensa.

En relación con los gobiernos del presidente Santos, al empezar su primer mandato, en 2010, el promedio

63. La Procuraduría, a través de las circulares suscritas con la dirección de la función pública, envía anualmente las directrices para realizar el reporte y garantizar el cumplimiento de la ley tanto a las entidades del orden nacional como territorial.

64. Este fue el primer gran incumplimiento de la Ley, que fue objeto de la primera demanda por parte de las organizaciones de mujeres, la misma fue dilatada y resuelta a favor de la presidencia con argumento jurídicos referentes a que la Ley se cumplía de manera global para todo el ejecutivo.

Tabla 10. Porcentaje de mujeres en altos cargos directivos, rama ejecutiva (2013-2018)

RAMA EJECUTIVA, NIVEL NACIONAL		
AÑOS	% DE MUJERES EN MÁXIMO NIVEL DECISORIO	% DE MUJERES EN OTROS NIVELES DECISORIOS
2013*	37	50
2014	36	52
2015	38	45
2016	37	42
2017	36	40
2018	40	42

* A partir del 2013, la información empezó a desagregarse en máximo nivel directivo y otros niveles directivos, conforme lo contemplado por la ley.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. <http://www.funcionpublica.gov.co/documents> Informes anuales. La información del 2015 al 2018 se tomó del informe 2018.

de mujeres a cargo de los ministerios era 25%, con cuatro ministerios a cargo (Educación, Cultura, Relaciones Exteriores, Vivienda y Desarrollo Territorial), y al finalizar su segundo mandato, en 2018, era de 31%, con cinco carteras ministeriales a cargo (Educación, Comercio, Cultura, Relaciones Exteriores y Trabajo).

Como se observa en la tabla 10, el promedio de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio de la administración pública a nivel nacional⁶⁵ ha oscilado entre 36% y 40%. El mayor valor se encuentra en 2018, año en el que comenzó el gobierno del presidente Iván Duque, que designó por primera vez en la historia del país un gabinete constituido por un 50% de mujeres. En los otros niveles decisorios⁶⁶, el porcentaje de mujeres es más alto, siendo su nivel más bajo en el 2017 (40%), y el más alto, en el 2014 (52%).

Todos estos cargos son de libre nombramiento y remoción, es decir, que están supeditados a la decisión del nominador, ya sea presidente, ministro(a), director(a), o quien esté a la cabeza de la entidad.

Si bien cumplen con el perfil técnico, son cargos de designación política, lo que explica la variación que existe entre un año y otro en periodos que corresponden al mismo gobierno, como se presentó, por ejemplo, entre el comienzo y el final de los gobiernos del presidente Álvaro Uribe. Sin embargo, lo anterior tiene que cotejarse con estudios de mayor profundidad, pues como promedio general, las cifras esconden diferencias entre las diversas entidades (187) que componen la rama ejecutiva nacional.

No obstante, lo que las cifras evidencian es un comportamiento piramidal, en donde la participación de las mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de los cargos directivos. La paridad en el gabinete ministerial del actual gobierno (que se analizará en detalle en la dimensión del Poder Ejecutivo y Administración Pública) se ve afectada por la menor participación de las mujeres en los otros altos cargos decisorios (40%) en el 2018. En la tabla 10 se analizan los cargos del máximo nivel de dirección en ministerios, departamentos

65. Hace referencia al máximo nivel de dirección de ministerios, departamentos administrativos directores, gerentes o presidentes de entidades descentralizadas. Por ejemplo: el ministro, viceministro y secretario general. Ver p. 16. Informe 2018 en http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Informe_ley_cuotas_2018.pdf/b7ca4c30-5fc0-1e86-8be8-fc35a9c35229?t=1544647560733

66. Se encuentran clasificados, las direcciones técnicas, subdirecciones, entre otros. Informe DAFP 2018. Página citada previamente.

Tabla 11. Cumplimiento de la Ley de Cuotas en gobernaciones y alcaldías (ciudades capitales), 2013 a 2018

GOBERNACIONES		
AÑOS	% DE MUJERES EN MÁXIMO NIVEL DECISORIO	% DE MUJERES EN OTROS NIVELES DECISORIOS
2013*	39,5	47,75
2014	42,5	50
2015	39	45
2016	37	43
2017	38	41
2018	39	41
ALCALDÍAS MUNICIPALES DE CIUDADES CAPITALES		
2013*	41,5	48,25
2014	40	35
2015	41	51
2016	39	50
2017	40	50
2018	41	47

Nota: en el máximo nivel decisorio, se hace referencia a secretarías de despacho, gerentes. En las alcaldías municipales de ciudades capitales, en el máximo nivel decisorio no se registran alcaldesas ni alcaldes, pues también son electos popularmente, al igual que en las gobernaciones se incluyen las secretarías de despacho, los directores y gerentes.

* A partir del 2013, la información empezó a desagregarse en máximo nivel directivo y otros niveles directivos, conforme lo contemplado por la ley.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. <http://www.funcionpublica.gov.co/documents> Informes anuales. La información del 2015 al 2018 se tomó del informe 2018.

administrativos directores, gerentes o presidentes de entidades descentralizadas. En dicho nivel se incluyen el personero distrital, o municipal, secretarios de despacho, directores de departamentos administrativos, gerentes de unidades administrativas especiales y directores, gerentes o presidentes de entidades descentralizadas, entre otros. Mientras que los cargos de otro nivel directivo son las direcciones técnicas, subdirecciones, entre otros.

-Nivel territorial

El calendario electoral en el nivel territorial es diferente al nacional. Los dos últimos períodos de los gobiernos territoriales van desde el 2012 hasta el

2015 y entre el 2016 y el 2019. Como muestra la tabla 11, tanto en las gobernaciones como en las alcaldías se observan cifras de participación de las mujeres en los altos cargos de la administración similares a las nacionales.

En promedio, se observa el cumplimiento de la Ley de Cuotas, con mayor participación de las mujeres en cargos directivos en las alcaldías municipales, aunque con diferencias entre periodos administrativos y entre un año y otro. En cada caso, la información corresponde a 32 departamentos y a sus 32 capitales, y la variación entre uno y otro es grande en términos de tamaño, desarrollo, ruralidad, afectación de violencia, entre otros factores.

Tabla 12. Cumplimiento de la Ley de Cuotas, otras ramas del sector público (2013-2018)

RAMA LEGISLATIVA		
AÑOS	% DE MUJERES EN MÁXIMO NIVEL DECISORIO	% DE MUJERES EN OTROS NIVELES DECISORIOS
2013*	15	46,1
2014	53,3	25
2015	0	70
2016	100	46
2017	56	52
2018	58	35
RAMA JUDICIAL		
2013*	46,9	24,1
2014	30	25
2015	35	35
2016	33	35
2017	36	24
2018	38	42

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. <http://www.funcionpublica.gov.co/documents> Informes anuales. La información del 2015 al 2018 se tomó del informe 2018

Se debe señalar que, si bien en promedio se da cumplimiento a la Ley de Cuotas, al analizar en detalle se esconden diferencias importantes entre departamentos y entre alcaldías. Por ejemplo, en el 2017, las gobernaciones de Risaralda y Guainía tenían un porcentaje de participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio del 57%, mientras que la Gobernación de Santander tenía un porcentaje del 25%, y las de Meta, Vaupés y Magdalena tenían porcentajes del 29%, inferior al mínimo exigido por la ley. Una situación similar muestran las alcaldías; en 2017, Bucaramanga tenía una participación de las mujeres en el máximo nivel decisorio del 100%; Arauca, del 75%; Santa Marta, del 65%, y Pereira, del 56%, promedios superiores a la paridad, mientras

que Sincelejo, San José del Guaviare, Valledupar y Mocoa tenían porcentajes del 25% o menos⁶⁷.

-Otras ramas y organismos del sector público

En la rama legislativa se contempla el sector administrativo de esta, y en el sector judicial se incluye la información de dos entidades, el Instituto Nacional de Medicina Legal y los cargos de la Fiscalía General de la Nación, que son de libre nombramiento y remoción (el fiscal es elegido por la Corte Suprema de Justicia mediante una terna enviada por el presidente de la República). En el Legislativo, la variación entre un año y otro es muy alta pasando de 0% de mujeres en máximo nivel decisorio en el 2015 a 100%

67. Departamento Administrativo de la Función Pública. Informe sobre la participación de la mujer en los cargos de los niveles decisorios del Estado colombiano. 2018, pp. 82 y 86 https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Informe_ley_cuotas_2018.pdf/b7ca4c30-5fc0-1e86-8be8-fc35a9c35229?t=1544647560733

Tabla 13. Cumplimiento de la Ley de Cuotas, órganos de control (2013-2018)

AÑOS	% DE MUJERES EN MÁXIMO NIVEL DECISORIO	% DE MUJERES EN OTROS NIVELES DECISORIOS
2013*	38,12	38,53
2014	41	40
2015	46	44
2016	46	45
2017	40	43
2018	43	39

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. <http://www.funcionpublica.gov.co/documents> Informes anuales. La información del 2015 al 2018 se tomó del informe 2018.

Tabla 14. Cumplimiento de la Ley de Cuotas, organismo electoral

AÑOS	% DE MUJERES EN MÁXIMO NIVEL DECISORIO	% DE MUJERES EN OTROS NIVELES DECISORIOS
2013*	0	S.I
2014	0	35.6
2015	0	33
2016	0	23
2017	0	24
2018	0	31

* A partir del 2013, la información empezó a desagregarse en máximo nivel directivo y otros niveles directivos, conforme lo contemplado por la ley.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. <http://www.funcionpublica.gov.co/documents> Informes anuales. La información del 2015 al 2018 se tomó del informe 2018.

en el 2016 (un total de nueve cargos); una situación inversa se produce en los otros cargos de niveles decisorios, en donde se pasa de 70% en el 2015 a 46% en el 2016 (veinticinco cargos en total). En 2017 y 2018, estos promedios se han mantenido por encima del 30%, dándose cumplimiento a la cuota.

La rama judicial presenta un cumplimiento de la cuota de mujeres en el máximo nivel decisorio entre 2013 y 2018. No obstante, se observan enormes variaciones entre un año y otro en relación con la presencia de mujeres en otros niveles decisorios, que muestran cifras incluso por debajo de la ley en el 2013, 2014 y 2017.

Por otra parte, en términos generales, todos los órganos de control cumplen con la Ley de Cuotas, manteniéndose por encima del 40% en casi todos los años del período analizado (ver la tabla 13).

Respecto a la organización electoral, según la información del DAFP, la aplicación de la ley en la Registraduría General de la Nación presenta niveles por debajo de la ley durante 2016 y 2017. El máximo nivel decisorio en esta entidad corresponde al registrador nacional, y desde el 2013 hasta la fecha ha sido ejercido por hombres. De 1945 a 2019, solo tres mujeres han sido elegidas registradoras nacionales, las dos primeras entre 1998 y 1999, y la tercera, del

2002 al 2006. Actualmente el registrador es escogido por los presidentes de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, mediante concurso de méritos.

2.4.3.2 Sistema de cuotas electorales

La Constitución Política de Colombia establece en su artículo 40 que “[...] las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública”, y en su artículo 43, que “[...] la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”. Además, la reforma política de 2009 modificó el artículo 107 de la Constitución estableciendo que “[...] Los Partidos y Movimientos Políticos se organizarán democráticamente y tendrán como principios rectores la transparencia, objetividad, moralidad, *la equidad de género*, y el deber de presentar y divulgar sus programas políticos”.

Recogiendo los postulados anteriores, en 2011 se aprobó la ley 1475, que establece que los partidos y movimientos políticos deberán garantizarlos en sus estatutos teniendo en cuenta definiciones de contenidos mínimos: “2. *Igualdad*. Se entiende por igualdad la exclusión de toda discriminación o privilegio por razones ideológicas, económicas, sociales, de sexo, o de raza, en los procesos de participación en la vida del partido o movimiento. [...] 4. *Equidad e igualdad de género*. En virtud del principio de equidad e igualdad de género, los hombres, las mujeres y las demás opciones sexuales gozarán de igualdad real de derechos y oportunidades para participar en las actividades políticas, dirigir las organizaciones partidistas, acceder a los debates electorales y obtener representación política”. El artículo 28 de la ley implementó una “cuota” legal para las listas electorales, en los siguientes términos: “[...] Las listas donde se elijan 5 o más curules para corporaciones de elección popular o las que se

sometan a consulta —exceptuando su resultado— deberán conformarse por mínimo un 30% de uno de los géneros”.

ATENEA analizó el diseño de la cuota en el ámbito parlamentario y local a través de ocho indicadores que miden diferentes aspectos relacionados con la existencia y las características de la cuota electoral. El primero hace referencia a la existencia de una cuota de participación por sexo en candidaturas al Parlamento; el puntaje máximo de 100 puntos se obtiene cuando un país tiene una cuota del 50%, es decir, cuando se ha regulado la paridad. En este indicador, Colombia obtiene un puntaje de 60, pues la ley 1475 de 2011 establece una cuota del 30%. Los siguientes tres indicadores califican en detalle la cuota existente, de manera específica, si cuenta con mandato de posición, si existe expresamente en la ley una sanción por incumplimiento, y si existen restricciones para aplicar la cuota. En los tres se obtiene un puntaje de cero. Esto, debido a que ley 1475 no establece un mandato de posición para la cuota, ni establece expresamente sanciones; la ley deja a la autoridad electoral la aceptación o rechazo de inscripciones, mediante la verificación del cumplimiento de requisitos formales⁶⁸. Es decir, que la sanción la constituye el rechazo de las inscripciones; en la indagación realizada en la página del Consejo Nacional Electoral (CNE), en el 2018 no hubo rechazo de inscripción de listas, sino la devolución al partido o movimiento para su ajuste; no obstante, aquellas listas que no cumplieron con la cuota no fueron inscritas. Sin embargo, la ley establece restricciones en su implementación, pues solo aplica en circunscripciones en las que se eligen cinco (5) o más curules *para corporaciones de elección popular o las que se sometan a consulta, exceptuando su resultado*.

Lo anterior quiere decir que, en la práctica, se implementa de manera universal para el Senado de la República (Cámara Alta); sin embargo, en la Cámara

68. En el primer año de entrada de vigencia de la ley, en el que le da facultades para extender el plazo de quienes no cumplieron con la cuota de equidad de género. Ver en https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/concepto_8337_2011_cne.pdf

de Representantes (Cámara Baja) debe considerarse el número de curules que se elige en cada circunscripción, por ejemplo, en las últimas elecciones legislativas (2018) la cuota se aplicó en catorce circunscripciones territoriales⁶⁹, mientras que en veintidós circunscripciones⁷⁰ la cuota no era obligatoria y, por tanto, no fue implementada.

La cuota de género establecida aplica a las elecciones primarias de los partidos para la selección de candidaturas; se encuentra que, tal como lo establece el artículo 28 de la ley 1475 de 2011, es aplicable a las listas donde se elijan cinco o más curules para corporaciones de elección popular o las que se sometan a consultas internas, es decir, elecciones primarias. No obstante, la norma permite que, como resultado de las consultas internas, los partidos puedan inscribir en las elecciones listas que no cumplen con la cuota del 30%, es decir, en la práctica la realización de consultas internas restringe la aplicación de la cuota.

Los siguientes cuatro indicadores califican la existencia y las características de la cuota en el nivel local, específicamente, en las candidaturas a los concejos municipales, usando los mismos parámetros aplicados al nivel parlamentario. En el indicador que mide la existencia de la cuota se obtienen 60 puntos, pues la cuota del 30% establecida por la ley 1475 aplica también en estas corporaciones. Los últimos tres indicadores miden i) la existencia de un mandato de posición, ii) si existe expresamente en la ley una sanción por incumplimiento y iii) si existen restricciones a la aplicación. En los tres obtiene un puntaje de cero (0 puntos), pues el diseño es el mismo que el de la cuota regulada a nivel parlamentario. Sin embargo la restricción en el diseño no llega a aplicarse a los concejos municipales, que son

conformados por un mínimo de siete y un máximo de veintiún integrantes, de acuerdo con la población del municipio, y para el tema electoral el municipio es la circunscripción, de manera que en todos los municipios del país, la cuota de género es aplicable para la elección de concejos; igual situación ocurre con las asambleas departamentales y las juntas administradoras locales. No obstante, al igual que a nivel parlamentario, la realización de consultas internas restringe la aplicación de la cuota.

De manera complementaria, hay que señalar que Colombia no cuenta con una regulación a nivel constitucional y/o legal que defina una cuota o medida paritaria aplicable a las instancias de dirección partidaria, pese a que la normatividad vigente establece como principios mínimos de todos los partidos, la igualdad y la equidad e igualdad de género.

El camino hacia la adopción de un sistema de cuotas electorales en Colombia no fue fácil. Antes de la aprobación de la cuota legal para los cargos de elección popular —ley 1475 de 2011—, los intentos legislativos por lograr la incorporación de un sistema a favor de las mujeres fueron frustrados. En dicho recorrido se identifican tres etapas de impulso legislativo en el período comprendido entre 1991 y 2011 (ver la tabla 15).

2.4.4 Poder Ejecutivo y administración pública

En la dimensión IV, referida a la participación de las mujeres en el Poder Ejecutivo y administración pública, el país obtuvo 78,7 puntos. Los cinco indicadores que conforman este índice son: 1) Porcentaje de mujeres ministras. 2) Porcentaje de ministras que lideran

69. De acuerdo con el decreto 420 de 2018, "Por el cual se sustituye el capítulo 3 del título 1, de la parte 3, del libro 2, del decreto 1066 de 2015, para establecer el número de curules de la Cámara de representantes", las circunscripciones donde aplica la cuota corresponden a los departamentos de Antioquia, Valle, Atlántico, Cundinamarca, Santander, Bolívar, Boyacá, Tolima, Caldas, Córdoba, Magdalena, Nariño, Norte de Santander y Bogotá D.C.

70. No aplica la cuota en las siguientes circunscripciones territoriales: Cauca, Cesar, Huila, Risaralda, Meta, Quindío, Sucre, Amazonas, Arauca, Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Caquetá, Casanare, Chocó, Guainía, Guaviare, La Guajira, Putumayo, Vaupés, Vichada. Tampoco, para la circunscripción internacional (Nacionales residentes en el exterior), ni en las circunscripciones especiales (Comunidades afrodescendientes y Comunidades indígenas).

Recuadro 5. Otras medidas de acción afirmativa aprobadas en Colombia

Respecto a la financiación estatal de los partidos, la ley 1475 de 2011 establece dos medidas adicionales a la cuota, favorables a la participación política de las mujeres. La primera de ellas establece que el 5% de la financiación estatal para funcionamiento de los partidos políticos será distribuido de acuerdo a la proporción de mujeres elegidas por estos en las corporaciones públicas (artículo 17). Esta medida permite que, a mayor proporción de mujeres elegidas, mayores sean los recursos recibidos, de forma que promover la participación efectiva de las mujeres en la política sea un buen negocio para los partidos y movimientos políticos.

La segunda medida (artículo 18) establece que “para las actividades de sus centros de pensamiento, la realización de cursos de formación y capacitación política y electoral, y para la inclusión efectiva de jóvenes, mujeres y minorías étnicas en el proceso político, los partidos y movimientos destinarán en sus presupuestos anuales una suma no inferior al quince por ciento (15%) de los aportes estatales que le correspondieren”.

Un análisis de los reportes de gastos de los partidos políticos en 2016, 2017 y 2018, a través del aplicativo Cuentas Claras de Funcionamiento de los Partidos Políticos⁷¹, muestra que durante estos tres años, “las organizaciones políticas invirtieron del recurso estatal el 3% (\$3.324.876.330) en inclusión de mujeres, el 2% (\$2.689.985.441) en actividades de inclusión de jóvenes y el 1% (\$1.665.658.918) en inclusión de minorías étnicas”⁷².

Los recursos para la inclusión efectiva de mujeres se dividen en cinco categorías:

- a. Formación política para la inclusión efectiva de mujeres en el proceso político.
- b. Formación electoral para la inclusión efectiva de mujeres en el proceso político.
- c. Publicaciones enfocadas en la inclusión efectiva de mujeres.
- d. Estrategias de comunicación para promover la inclusión efectiva de mujeres.
- e. Otros gastos que tengan relación de causalidad con la inclusión efectiva de mujeres en el proceso político.

En el 2016, la mayor parte del presupuesto (73%) se ubicó en la categoría otros gastos: “[...] Dentro de este concepto se encuentran pago de salarios (\$133 millones), tiquetes, peajes, combustibles y parqueaderos (\$88 millones), alimentación (\$81 millones) y pago de seguridad social y parafiscales (\$45 millones)”.

Además, “para el caso de las categorías de formación política y formación electoral, que representan el 18% de los gastos para la inclusión efectiva de mujeres, se encuentran gastos relacionados con eventos, foros de mujeres y talleres de capacitación, así como pasajes, hospedajes y alimentación”⁷³.

Los gastos en estrategias de comunicación se tradujeron “en apoyos a comités ejecutivos, pagos de estrategias y salarios de realizadores visuales y equipos de comunicaciones, además de gastos en papelería, pendones, libretas e impresiones. Llamen la atención los gastos de un ponqué, decoración y detalles del Día de la Mujer, como parte de la categoría de inclusión efectiva a las mujeres en el proceso político”⁷⁴.

71. El aplicativo Cuentas Claras fue desarrollado conjuntamente entre Transparencia por Colombia y ONU Mujeres entre el 2016 y el 2017, y entregado al Consejo Nacional Electoral.

72. Consejo Nacional Electoral, Transparencia por Colombia y ONU Mujeres. Análisis sobre el acceso a recursos para la inclusión efectiva de las mujeres en la política, 2019. Informe técnico.

73. *Ibid.*

74. Consejo Nacional Electoral, Transparencia por Colombia y ONU Mujeres. Análisis sobre el acceso a recursos para la inclusión efectiva de las mujeres en la política, 2019. Documento por publicar.

Tabla 15. Etapas de impulso legislativo a las cuotas electorales

ETAPA IMPULSO LEGISLATIVO	ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3
AÑO	1991-2000	2005-2007	2007-2011
CARACTERÍSTICA	Seis iniciativas fueron sometidas a discusión, y una de ellas se convirtió en la ley 581 de 2000, “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”. Las cuotas electorales que inicialmente incorporaba esta ley fueron dejadas por fuera en la revisión de constitucionalidad (C-371 de 2000).	Cuatro iniciativas fallidas promovidas por las exsenadoras Piedad Córdoba y Gina Parody, y la Comisión Accidental de Mujeres más un grupo de excongresistas. En el 2003 se acogió la equidad de género como principio rector de los partidos políticos.	Trámite y aprobación de las reformas políticas del 2009 y 2011 en las cuales se materializa la equidad de género como principio en el sistema de partidos políticos colombianos. Finalmente, el 14 de julio de 2011 entró en vigencia la ley 1475 de 2011, “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”, a través de la cual se implementó el sistema de cuotas electorales en Colombia.

Fuente: elaboración propia a partir del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) *La cuota, paso lento pero seguro*.

sectores de “producción” y “preservación del sistema”⁷⁵.

3) *Diferencia promedio de duración entre mujeres y hombres en carteras ministeriales.* 4) *Proporción de mujeres en cargos viceministeriales.* 5) *Existencia y nivel jerárquico del mecanismo nacional para el adelanto de la mujer.*

En Colombia, ninguna mujer ha sido electa presidenta de la República, y por primera vez en 2018, una mujer, Marta Lucía Ramírez, fue elegida para ocupar la vicepresidencia. Como fórmulas vicepresidenciales, en esas elecciones estaban, por primera vez en la historia, cuatro mujeres con extensa trayectoria política, y que dan cuenta de las alianzas políticas realizadas en esa contienda. En la segunda vuelta de la elección presidencial, las dos fórmulas vicepresidenciales estaban integradas por mujeres, cada una de ellas con carreras políticas importantes y caudales electorales propios, lo cual garantizaba la elección de una mujer en esta posición, una si-

tuación inédita en la historia política de Colombia. Es relevante señalar que en diferentes elecciones presidenciales se habían candidatizado mujeres para la presidencia: por la Alianza Nacional Popular (1974), por el movimiento Sí Colombia (1998), por el partido Oxígeno (2002 y 2010); en el 2014, tres mujeres fueron candidatas por el Partido Conservador, el Polo Democrático y la Unión Patriótica, y en las elecciones del 2018, inicialmente se presentaron dos candidatas que retiraron su candidatura días antes de las elecciones presidenciales.

Mujeres titulares de ministerios

El indicador mide el porcentaje de mujeres titulares de ministerios o secretarías del Estado. Por primera vez, el país tiene un gabinete ministerial paritario, por lo que obtuvo el puntaje más alto del IPP: 100 puntos. Los ministerios de Interior, Justicia, Trabajo, Minas y Energía, Educación, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Transporte y Cultura,

75. Según Skard y Haavio-Mannila (1985), las carteras ministeriales pueden ser de tres tipos: de “Producción” (política económica, fiscal, laboral, industrial, energética, etcétera); de “Reproducción” (política social, familiar, sanitaria, educativa, de vivienda, medio ambiente, cultural, etcétera) y de “Preservación del sistema” (reforma política y administrativa, política exterior y defensa, apoyo a grupos de interés y minorías, etcétera).

Tabla 16. Integrantes de gabinete ministerial, Colombia 2018

NOMBRE Y APELLIDOS	CARTERA MINISTERIAL	HOMBRE	MUJER
<i>Nancy Patricia Gutiérrez</i>	Interior		x
<i>Carlos Holmes Trujillo García</i>	Relaciones Exteriores	x	
<i>Alberto Carrasquilla</i>	Hacienda y Crédito Público	x	
<i>Gloria María Borrero⁷⁸</i>	Justicia y del Derecho		x
<i>Guillermo Botero Nieto</i>	Defensa Nacional	x	
<i>Andrés Valencia Pinzón</i>	Agricultura y Desarrollo Rural	x	
<i>Juan Pablo Uribe Restrepo</i>	Salud y de la Protección Social	x	
<i>Alicia Arango Olmos</i>	Trabajo		x
<i>María Fernanda Suárez</i>	Minas y Energía		x
<i>José Manuel Restrepo Abondano</i>	Comercio, Industria y Turismo	x	
<i>María Victoria Angulo</i>	Educación Nacional		x
<i>Ricardo José Lozano Picón</i>	Ambiente y Desarrollo Sostenible	x	
<i>Jonathan Malagón</i>	Vivienda, Ciudad y Territorio	x	
<i>Sylvia Cristina Constain Rengifo</i>	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones		x
<i>Ángela María Orozco Gómez</i>	Transporte		x
<i>Carmen Inés Vásquez Camacho</i>	Cultura		x
TOTAL HOMBRES + MUJERES: 16		TOTAL H: 8	TOTAL M: 8
PORCENTAJE DE MUJERES 50%			

Fuente: cálculos propios a partir de comunicaciones oficiales enviadas a la consultoría y de consultas directas en las páginas web oficiales de cada ministerio.

son dirigidos por mujeres, mientras que los ministerios de Relaciones Exteriores, Hacienda, Defensa, Agricultura, Salud, Comercio, Ambiente y Vivienda, son dirigidos por hombres (ver la tabla 16).

Hasta antes del año 2000, solamente el 3,3% de los ministerios habían sido ocupados por mujeres, es decir, 23 de 702 (Meisel Roca, 2012, p. 4), y la primera ministra fue nombrada recién en 1954⁷⁶. El siglo XXI ha mostrado avances; antes de llegar al gabinete paritario actual, en los anteriores tres gobiernos, se estuvo, en promedio, durante el periodo por debajo

de la cuota del 30% que establece la ley 581; en la segunda administración de Álvaro Uribe, el promedio fue 25%; en el primer periodo de Juan Manuel Santos fue de 21,6%, y en su segundo periodo fue de 27,6%⁷⁷.

Mujeres en ministerios de producción y preservación del sistema

En el indicador que mide el porcentaje de mujeres que ocupan ministerios/secretarías de Estado de “producción” y “preservación del sistema”, se encontró que 54,5% de estos cargos son ocupados

76. Fue Josefina Valencia de Hubach, quien en 1954 fue nombrada ministra de Educación por el dictador Gustavo Rojas Pinilla. También fue la primera gobernadora de un departamento, la primera embajadora y primera senadora, junto con Esmeralda Arboleda.

77. <https://oig.cepal.org/es/paises/colombia>. A partir de información validada por los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM), y de los datos oficiales del Gobierno. En ausencia de envío de información por los MAM, se recopila la información directamente de los sitios web del Gobierno y los ministerios. Ver anexo 5.

Tabla 17. Clasificación de ministerios

PRODUCCIÓN	PRESERVACIÓN	REPRODUCCIÓN
Hacienda y Crédito Público	Interior	Salud y de la Protección Social
Trabajo	Relaciones Exteriores	Educación
Minas y Energía	Justicia y del Derecho	Ambiente y Desarrollo Sostenible
Comercio, Industria y Turismo	Defensa Nacional	Vivienda, Ciudad y Territorio
Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones		Cultura
Agricultura y Desarrollo Rural		
Transporte		

Nota: los sombreados son las carteras ministeriales ocupadas por mujeres.

Fuente: <https://id.presidencia.gov.co/gobierno>. Consultada el 19 de diciembre de 2018.

por mujeres, por lo que se obtuvieron en el IPP 100 puntos. La tabla 17 muestra la categorización de los ministerios en Colombia.

En las carteras ministeriales de producción, las mujeres representan el 57%; en las de preservación, el 50%, y en las de reproducción, el 40%. Esto marca también en el país diferencias con lo que sucede en otros lugares, pues “En todo el mundo, las ministras siguen concentradas en las carteras vinculadas al área social, y su incursión en el ámbito económico y productivo es mucho menor” (ONU Mujeres, 2014). “La región exhibe las mismas tendencias de concentración en ciertas áreas que el resto del globo, pero se desmarca en lo que respecta a los ministerios del área política: a partir de 2002, ocho países de América Latina (por orden cronológico, Chile, Colombia, Uruguay, Argentina, Ecuador, Nicaragua, [Estado Plurinacional de] Bolivia y Paraguay) y tres del Caribe (Bahamas, Belice y Jamaica) han nombrado ministras de Defensa, y en la mayoría de los países de la región ha habido ministras de Relaciones Exteriores” (CEPAL, 2014, p. 131).

En Colombia nunca ha habido una ministra de Hacienda, y por primera vez se cuenta con una mujer al frente del Ministerio del Interior⁷⁹. Lo que guarda correspondencia con la segmentación por sexo de la participación de las mujeres en altos niveles de decisión en América Latina y el Caribe: “la participación femenina en los gabinetes de América Latina es mínima en el área económica, muy baja en el área política y levemente mayor en el área social”⁸⁰. Pero llama la atención la poca presencia de mujeres pertenecientes a poblaciones indígenas y afrodescendientes en cargos de responsabilidad o de toma de decisiones en Colombia. La primera mujer afrocolombiana en ocupar un ministerio fue nombrada en 2010 (Cultura), y en el actual gabinete ministerial, también se desempeña una mujer afrocolombiana en la misma cartera⁸¹.

Diferencia por sexo en duración promedio de ministras y ministros

ATENEA mide la diferencia por sexo en la duración promedio del cargo de las personas que ocuparon un ministerio en el gabinete del último período

78. En junio de 2019, Margarita Cabello Blanco fue nombrada ministra de Justicia, en reemplazo de Gloria María Borrero.

79. <https://www.kienyke.com/politica/quienes-son-las-ministras-de-ivan-duque>

80. <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/6/29186/lcl2738.pdf>, p. 43. CEPAL 2007. El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. X conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe. Quito.

81. Paola Moreno se desempeñó como ministra de Cultura en la segunda administración de Álvaro Uribe. Carmen Inés Vásquez Camacho ocupa en la actualidad dicho cargo.

presidencial. En promedio, las mujeres permanecieron 17,8 meses en sus cargos, y los hombres, 23 meses. Debido a la diferencia promedio de 5,2 meses a favor de los hombres, se obtuvo un puntaje de 77⁸². En el anexo 3 se puede ver información detallada de la duración promedio en meses de la permanencia en el cargo las personas que ocuparon ministerios entre 2014 y 2018.

Como un indicador complementario, se observó la composición del gabinete ministerial de los dos periodos presidenciales del presidente Juan Manuel Santos, encontrando que en el primer período, el 28,7% de personas a cargo de los ministerios fueron mujeres, y en el segundo gobierno, el porcentaje aumentó ligeramente llegando a 32,5%. Cabe destacar que dos mujeres, la canciller y la ministra de Cultura, fueron las únicas integrantes del gabinete presidencial que acompañaron al presidente Santos durante sus dos periodos presidenciales (96 meses).

Mujeres titulares de viceministerios

Para el indicador que mide el porcentaje de mujeres titulares de viceministerios, se encontró que 11 de los 33 viceministerios del país eran liderados por mujeres, es decir, el 33% (66,6 puntos). Este indicador es clave, pues, si bien la cabeza de cada ministerio tiene una función gerencial y política, los viceministerios cumplen funciones técnicas. Se encontró que en 7 de los 33 viceministerios (para un total de 16 ministerios) no hay viceministras. Estos son: Interior, Hacienda, Trabajo, Vivienda, TIC, Transporte y Cultura. Y en dos de ellos (Hacienda y Vivienda), la cabeza del sector también es un hombre, lo cual evidencia la baja participación de las mujeres en altos cargos de estos dos sectores (ver la tabla 18).

A su vez, el Ministerio de Relaciones Exteriores solo tiene viceministras. En el Ministerio de Defensa, el 67% de personas que lideran viceministerios son

mujeres. En el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el porcentaje es 33,3%. Y en los sectores Justicia, Agricultura, Salud, Minas, Educación, Ambiente, hay paridad en este nivel de decisión. Esta paridad en este nivel de decisión puede convertirse en una oportunidad para los liderazgos de las mujeres en roles que tradicionalmente han sido ejercidos por los hombres, fomentando así la visibilidad de estas en cargos de designación y confianza política. Su presencia en este nivel puede además contribuir al diseño de políticas, planes y/o programas que favorezcan los derechos y representación de las mujeres. Por último, alcanzar la paridad en el ejercicio de poder y tomar decisiones en mecanismos de participación política y económica son hechos que consolidan y profundizan la democracia.

Mecanismo nacional de género

El Indicador mide la existencia y el nivel jerárquico del mecanismo nacional de mujer/género en el país. El puntaje obtenido fue de 50, dado que el máximo nivel (100 puntos) se otorga a los mecanismos que tienen rangos ministeriales. En relación con el mecanismo nacional de la mujer, en Colombia existe la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), recientemente adscrita al despacho de la vicepresidenta⁸³. Tiene sus antecedentes en 1990, cuando se creó la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia. Posteriormente, en 1995, se creó la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, una entidad con autonomía administrativa, pero en el gobierno de Andrés Pastrana (1998-2002) fue convertida de nuevo en Consejería.

La CPEM tiene una función explícita relacionada con el impulso a la incorporación del enfoque de género en la formulación, la gestión y el seguimiento de políticas, planes y programas de entidades públicas de nivel nacional y territorial. No obstante, es una entidad que no tiene autonomía económica ni

82. Este indicador se calcula dividiendo el promedio de duración en el cargo (en meses) de las mujeres que ocuparon un ministerio en el gabinete en el último período presidencial (ya concluido) entre el promedio de duración en el cargo (en meses) de los hombres que ocuparon un ministerio en el último período presidencial (ya concluido).

83. Decreto 179 del 8 de febrero de 2019. En el artículo 5 determina que el Despacho de la Vicepresidenta estará integrado por 2.1. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer 2.2. Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad. 2.3. Secretaría de Transparencia. En <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20179%20DEL%2008%20DE%20FEBRERO%20DE%202019.pdf>

Tabla 18. Composición, por sexo, de los viceministerios, Colombia 2018

MINISTERIO	SEXO MINISTRO/A	# DE VICEMINISTERIOS	# DE MUJERES	% VICEMINISTRAS
<i>Interior</i>	M	2	0	0
<i>Relaciones Exteriores</i>	H	2	2	100%
<i>Hacienda y Crédito Público</i>	H	2	0	0
<i>Justicia y del Derecho</i>	M	2	1	50%
<i>Defensa Nacional</i>	H	3	2	67%
<i>Agricultura y Desarrollo Rural</i>	H	2	1	50%
<i>Salud y Protección Social</i>	H	2	1	50%
<i>Trabajo</i>	M	2	0	0
<i>Minas y Energía</i>	M	2	1	50%
<i>Comercio, Industria y Turismo</i>	H	3	1	33%
<i>Educación Nacional</i>	M	2	1	50%
<i>Ambiente y Desarrollo Sostenible</i>	H	2	1	50%
<i>Vivienda, Ciudad y Territorio</i>	H	2	0	0
<i>Tecnologías de la Información y las Comunicaciones</i>	M	2	0	0
<i>Transporte</i>	M	2	0	0
<i>Cultura</i>	M	1	0	0
TOTAL		33	11	33%

Fuente: cálculos propios a partir de comunicaciones oficiales enviadas a la consultoría y de consultas directas en las páginas web oficiales de cada ministerio.

Buena práctica 2. Espacios y enfoque de igualdad de género en el Poder Ejecutivo

Durante la administración de Ernesto Samper (de 1994 a 1998), siendo directora del Departamento Nacional de Planeación Cecilia López, esta creó el Grupo de Género de la entidad. A partir de allí, se dinamizó en el país la discusión alrededor del tema *macroeconomía y género*. También por primera vez se calculó el aporte que hace el trabajo no remunerado de las mujeres al PIB; en 1998 se calculó en 16%.

Posteriormente, en 2013 se creó en la Dirección de Desarrollo Social de la entidad la Subdirección de Género (decreto No. 1163 de 2013). Esta tiene entre sus funciones orientar la formulación y realizar el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas que promuevan la equidad de género, la diversidad y la incorporación del enfoque de género, no discriminación y respeto a la diversidad sexual.

administrativa. Su fortalecimiento es una demanda del movimiento social de mujeres y ha sido una recomendación permanente del Comité de seguimiento de la CEDAW al Gobierno colombiano⁸⁴. Los recursos para la entidad en el 2019 aumentaron significativamente, al pasar de 386 millones de pesos en el 2018⁸⁵ (alrededor de 100 mil dólares) a 3.260 millones de pesos en el 2019 (alrededor de un millón de dólares). Este presupuesto representa el 8,5% del presupuesto de la Presidencia de la República y el 0,006%⁸⁶ del presupuesto de inversión del país.

2.4.5 Presencia de mujeres en el Poder Legislativo y existencia de condiciones mínimas para el acceso y ejercicio del cargo

La quinta dimensión mide la presencia de las mujeres en el Congreso de la República, de manera específica, en la Cámara Representantes (Cámara Baja), y la existencia de condiciones mínimas para el acceso, ejercicio del cargo e influencia en el diseño y aprobación de leyes nacionales. Colombia obtuvo un total de 55,4 puntos.

Los indicadores incluidos en esta dimensión son: 1) Porcentaje de mujeres electas (titulares). 2) Porcentaje de mujeres integrantes de la Mesa Directiva. 3) Porcentaje de comisiones presididas por una mujer. 4) Porcentaje de comisiones legislativas de "producción y preservación del sistema" presididas por mujeres. 5) Porcentaje de jefas de bancadas. 6) Existencia de una comisión de mujer/género. 7) Existencia de una Unidad Técnica para la transversalización de género y 8) Existencia de una bancada de mujeres.

2.4.5.1 Evolución de las candidaturas de mujeres en el Congreso

En el indicador sobre porcentaje de mujeres inscritas como candidatas en la última elección parlamentaria,

se obtuvieron 70,9 puntos. Dichos partidos presentaron un promedio de 35,5% de mujeres candidatas⁸⁷.

En las elecciones del Congreso de la República de Colombia en el 2018, se implementó por segunda vez en unas elecciones parlamentarias la cuota legal vigente del 30%. La ilustración 1 evidencia que dicha cuota ha tenido un impacto directo en el aumento de las candidaturas de mujeres en el Congreso colombiano, pasando de un 20,6% en el 2010, antes de la vigencia de la ley, a un 32,2% en 2014, y llegando a un 34,5% de mujeres en 2018.

Sin embargo, como se señala más adelante, contar con mayor número de candidaturas no ha significado el logro de un mayor número de curules. Situación que evidencia la necesidad de mejorar el diseño de la cuota, así como la importancia de adoptar medidas complementarias que apunten a mejorar resultados electorales y no solo a una mayor postulación de mujeres. Un elemento determinante para el análisis de la cuota de género tiene relación con el número de escaños que se eligen en cada votación y el tipo de sistema electoral utilizado para determinar la composición del Parlamento.

El sistema electoral de Colombia es proporcional, y la distribución de las circunscripciones electorales, así como la magnitud de los distritos, están determinadas por los límites geográficos de municipios y departamentos, y por el número de habitantes de las áreas territoriales, respectivamente. Además, el tipo de candidaturas pueden ser individuales (distritos uninominales) o por lista (distritos plurinominales) (ver la tabla 19).

Por otra parte, es preciso señalar que en Colombia los partidos, movimientos políticos y grupos significativos de ciudadanos pueden elegir el tipo de listas por inscribir a las elecciones de los distritos

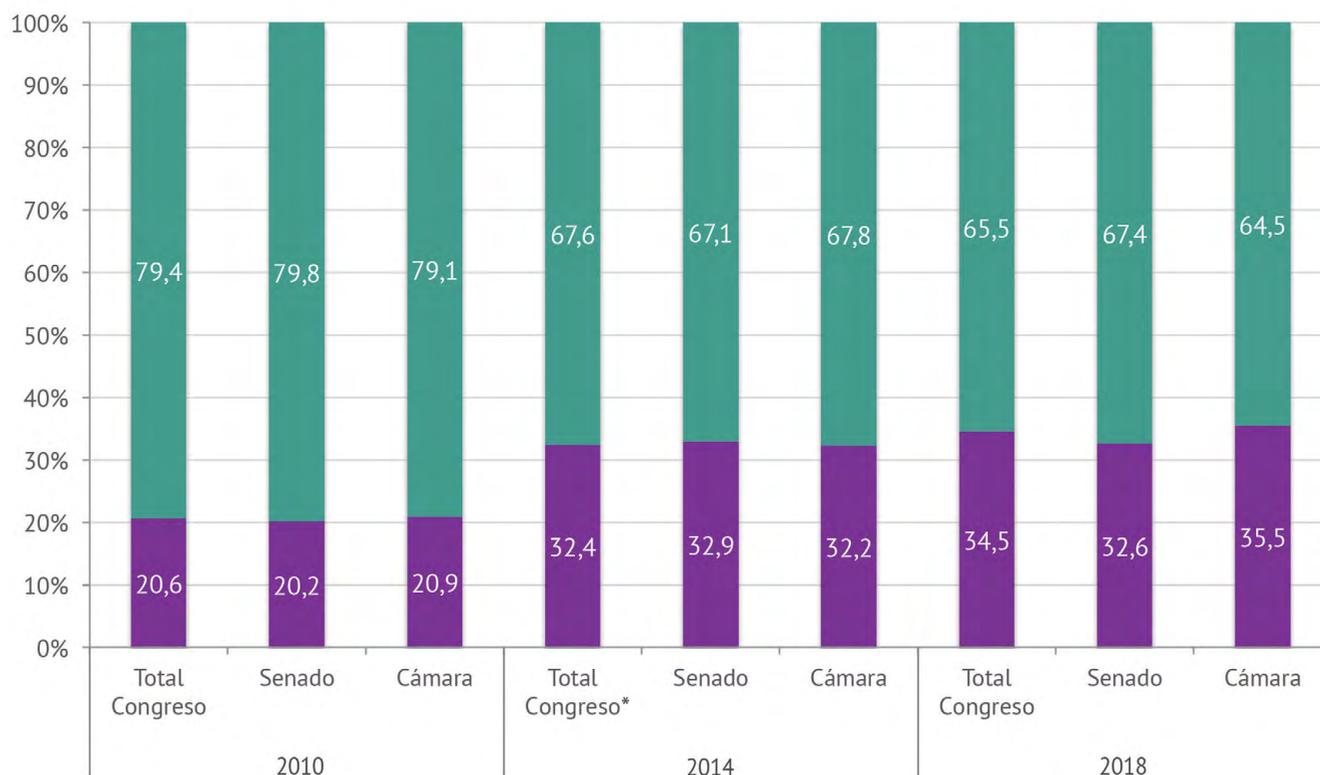
84. CEDAW 2019. Recomendaciones al Estado colombiano.

85. Osorio, Patricia 2019. Documento de trabajo sin publicar.

86. El presupuesto de inversión aprobado para el 2019 fue de 46,8 billones de pesos. <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2018/181018-Aprobado-Presupuesto-General-de-la-Nacion-2019-enfocado-en-una-mayor-equidad.aspx>

87. Acorde con los Lineamientos de ATENEA, se analizan solo aquellos partidos que obtuvieron representación parlamentaria en la Cámara de Representantes en la última elección legislativa.

Ilustración 1. Candidaturas al Congreso de la República, por género (2010-2018)



* El porcentaje de candidatos para el 2014 no incluye candidatos a Parlamento Andino.

■ Mujeres ■ Hombres

Fuente: Registraduría Nacional y ONU Mujeres⁸⁸.

Tabla 19. Número y magnitud de circunscripciones

Cámara Baja/Única: Cámara de Representantes	Total uninominales (1 escaño): 3 • 1 circunscripción especial indígenas • 1 circunscripción Internacional • 1 Estatuto de la Oposición
	Total plurinominal (2 o más escaños): 34 • Pequeñas (2-5): 26 • Mediana (6-9): 5 • Grande (10 o más): 3
Cámara Alta: Senado de la República	Total uninominales (1 escaño): 1 • 1 Estatuto de la Oposición
	Total plurinominal (2 o más escaños): • Pequeñas (2-5): 2 • Mediana (6-9): 0 • Grande (10 o más): 1

88. Registraduría Nacional y ONU Mujeres. *El camino hacia la paridad en el Congreso colombiano: la representación política de las mujeres después de las elecciones de 2018*, 2019, p. 10. Disponible en <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2019/02/ONU%20mujeres%20separata%20250219%20digital.pdf?la=es&vs=2245>

plurinominales, entre listas cerradas y listas abiertas o voto preferente. Mediante la lista cerrada, la organización política somete a la ciudadanía un orden determinado e inmodificable de candidaturas. Mediante la lista con voto preferente, la organización política somete a la ciudadanía un orden modificable de candidatos a través de los votos, de forma que las personas pueden votar por la organización política y por un candidato determinado dentro de esa lista, o pueden votar solamente por la lista. Con el voto preferente no solo hay competencia interpartidaria, sino también intrapartidaria.

Por lo tanto, cuando una colectividad política decide inscribir una lista abierta o con voto preferente, el establecer mandatos de posición, alternancia o cremallera no tiene ningún efecto en la elección de mujeres. Esa es una de las razones por las que no ha aumentado significativamente la representación de las mujeres, ni en el Congreso, ni en las asambleas departamentales, ni en los concejos municipales, con la cuota del 30% existente en la actualidad. La figura del voto preferente implica que la elección de las mujeres se deja solo en manos de los electores, quienes “[...] generalmente reproducen la cultura política dominante favoreciendo las candidaturas masculinas” (ACE, 2012). “Además, en las listas abiertas o de voto preferente, los candidatos y candidatas se tienen que enfrentar tanto a la competencia entre los partidos en contienda como a la competencia intrapartidista, dificultando diferencialmente las posibilidades de las mujeres de acceso a las curules en disputa”⁸⁹.

2.4.5.1.1 Mujeres inscritas como candidatas e índice de cumplimiento de la cuota/paridad legal

Al analizar el proceso para la elección del Congreso de la República en 2018, Colombia alcanzó 100 puntos en el indicador índice de cumplimiento de la cuota. Dicha puntuación da cuenta de la implemen-

tación de la cuota por parte de los partidos políticos que obtuvieron representación en la Cámara de Representantes, tal como se presenta en la tabla 20.

La cuota de género, establecida por ley, en las listas de candidatos solo opera para aquellas circunscripciones donde se eligen cinco o más curules. Por su tamaño, “se implementa de manera universal para la circunscripción nacional de Senado. Pero en la Cámara debe considerarse el número de curules que elige cada circunscripción. De acuerdo con esto, la cuota se aplicó en 13 departamentos y en Bogotá, para un total de 14 circunscripciones territoriales. En 22 circunscripciones (19 departamentos y las circunscripciones especiales indígena, afrodescendiente e internacional), la cuota no era obligatoria y por tanto no fue implementada. Es decir, en estricto sentido la cuota de género no aplica en más de la mitad del territorio colombiano” (ONU Mujeres, p. 12).

A través de diferentes conceptos y resoluciones, el Consejo Nacional Electoral (CNE) ha ratificado la obligatoriedad de dar cumplimiento a la cuota de género establecida por la ley 1475 de 2011, y su aplicación inmediata y sin excepciones. De esta forma, el CNE estableció que, si al hacer el cálculo de cuántas mujeres deben estar en una lista para cumplir con la cuota del 30%, el resultado tiene números decimales, se debe entender que para cumplir con “el porcentaje mínimo, la fracción hay que aproximarla al número entero siguiente, y no al anterior”⁹⁰. En estos pronunciamientos el CNE ratifica que el incumplimiento constituye una causa legal para la revocatoria de la inscripción. De igual forma, señala que su cumplimiento está supeditado al número de curules por proveer y no al número de candidatos inscritos en una lista. Así mismo, establece que la cuota debe mantenerse durante el periodo de modificaciones, es decir, que si algunos de los candidatos renuncian o no se aceptan algunas candidaturas, la organización política debe

89. PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2011). *La cuota, paso lento pero seguro*. Bogotá. En: <https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/Gobernabilidad/Publicacionesproyectos/La%20cuota%20a%20paso%20lento%20pero%20seguro.pdf> pp. 52-53.

90. Consejo Nacional Electoral. Concepto 5591 de 2011. Citado en ONU Mujeres, Sisma Mujer. *La implementación del sistema de cuotas electorales y su impacto en la participación política de las mujeres en las elecciones locales de 2015, 2016*, p. 8.

Tabla 20. Cumplimiento cuota, por partidos con representación en Cámara de Representantes

NOMBRE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	PORCENTAJE MUJERES	ÍNDICE CUMPLIMIENTO CUOTA
COALICIÓN LISTA DE LA DECENCIA (ASI, UP, MAIS)	16	8	24	33%	1,11
COALICIÓN ALTERNATIVA SANTANDEREANA AS	4	3	7	42.9%	1,43
MOVIMIENTO ALTERNATIVO INDÍGENA Y SOCIAL – MAIS	11	6	17	35%	1,18
PARTIDO COLOMBIA JUSTA LIBRES	12	7	19	37%	1,23
PARTIDO ALIANZA VERDE	66	31	97	32%	1,07
PARTIDO CAMBIO RADICAL	101	57	158	36%	1,20
PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO	109	58	167	35%	1,16
PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO	93	53	146	36%	1,21
PARTIDO FUERZA ALTERNATIVA REVOLUCIONARIA DEL COMÚN	31	19	50	38%	1,27
PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO	103	66	169	39%	1,30
PARTIDO OPCIÓN CIUDADANA	73	40	113	35%	1,18
PARTIDO POLÍTICO MIRA	86	48	134	36%	1,19
PARTIDO POLO DEMOCRÁTICO ALTERNATIVO	63	40	103	39%	1,29
PARTIDO SOCIAL DE UNIDAD NACIONAL PARTIDO DE LA U	99	55	154	36%	1,19
TOTAL (TODAS LAS ORGANIZACIONES/ ALIANZAS ANALIZADAS)	868	490	1358	36%	1,20

Fuente: elaboración propia a partir de información de la Registraduría Nacional del Estado Civil – Candidatos inscritos a Cámara de Representantes y Senado.

garantizar que en los cambios de la lista se mantenga la cuota⁹¹.

Para las circunscripciones con cuota, el porcentaje de participación de mujeres en las candidaturas

de los partidos que obtuvieron representación en la Cámara fue de 36%, superando en seis puntos el porcentaje exigido por la ley (30%). Para las circunscripciones territoriales donde no se aplica la cuota, el promedio general de candidatas fue de 25,1%, lo

91. Ver Concepto 5321 de 2011 (en respuesta a una consulta de un ciudadano). MP. Carlos Ardila Ballesteros; Concepto 6102 de 2011 (en respuesta a una consulta de un ciudadano). MP. Joaquín José Vives Pérez; Concepto 8337 de 2011 (en respuesta a una consulta del Registrador Nacional del Estado Civil). MP. Bernardo Franco Ramírez; Resolución 1094 de 2014; Resolución 1101 de 2014; Concepto 00143 de 2014 (en respuesta a una consulta del Registrador Nacional del Estado Civil). MP. Nora Tapia Montoya; Concepto 6256 de 2014 (en respuesta a una consulta de un ciudadano). MP. Carlos Camargo Assis; Concepto 2103 de 2015 (en respuesta a una consulta del Registrador Nacional del Estado Civil). MP. Idayris Yolima Carrillo Pérez; Concepto 6525 de 2015 (en respuesta a una consulta de un ciudadano). MP. Bernardo Franco Ramírez. Concepto 5583 de 2015. Citados en ONU Mujeres, Sisma Mujer. *La implementación del sistema de cuotas electorales y su impacto en la participación política de las mujeres en las elecciones locales de 2015, 2016*, pp. 8-10.

que representa 11 puntos porcentuales menos⁹² que en las que se aplicó la cuota. Dicha situación evidencia la necesidad de darle un carácter universal, de manera que opere en todas las circunscripciones, territoriales y especiales, tal como ha sido el propósito de los proyectos de ley impulsados en el Congreso que no han sido aprobados. Asimismo, la exigencia de universalización de la cuota de género para que aplique a todas las corporaciones públicas sin importar el número de curules en juego debe acompañarse de acciones afirmativas específicas para que dentro de las organizaciones políticas se promuevan mayores oportunidades a los liderazgos de las mujeres en general y las mujeres indígenas y afrocolombianas en la conformación de las listas, para avanzar en la paridad en los resultados, además de las candidaturas.

De manera complementaria al cumplimiento de la cuota exigida por la ley, se calculó un indicador que da cuenta tanto del liderazgo de las mujeres dentro de sus partidos como del compromiso de estos en el reconocimiento de su representación. El ser cabeza de lista, independientemente de que sea lista cerrada o abierta para voto preferente, es un factor importante para la obtención del puesto de representación. A nivel nacional, los partidos analizados presentaron 250 listas, de las cuales 176 fueron encabezadas por hombres y 74 por mujeres, lo que representa un 29,6% (ver la tabla 21).

El partido político Mira ocupó el primer lugar, al tener el 77,4% de mujeres como cabeza de lista; lo sigue la lista de la Decencia, 40%, y en tercer lugar, el partido de Unidad Nacional, 35,7% (partidos diversos ideológicamente, el primero pertenece a una iglesia cristiana; el segundo, de izquierda, y el tercero, de centro). Colombia Justa y Libres y el nuevo partido de las Farc (el primero, coalición de iglesias cristianas, y el segundo, creado a raíz de los acuerdos de paz con la guerrilla de las Farc) no presentaron ninguna mujer como cabeza de lista. Si bien el IPP centra sus puntuaciones en la Cáma-

ra de Representantes, información complementaria recabada para el Senado muestra que todas las organizaciones políticas cumplieron con la cuota establecida siendo el promedio 33%, dado que se presentaron 803 candidaturas entre los partidos analizados, de las cuales 542 fueron de hombres y 261 de mujeres (ver la tabla 22). Se debe tener presente que los partidos analizados corresponden a aquellos que obtuvieron curules en la Cámara de Representantes. Llama la atención el partido Mira, en donde el porcentaje de mujeres dobla la cuota establecida, con 63% de mujeres presentadas como candidatas titulares. Y en relación con las cabezas de lista, se encuentra que solamente el partido Mira presentó a una mujer como cabeza de lista al Senado (8%) (ver la tabla 23).

2.4.5.2 Evolución de la participación política de las mujeres en el Congreso de la República

Respecto del indicador que mide el porcentaje de mujeres electas como titulares, se obtuvo un valor de 37,4 puntos, ya que en la elección de 2018, de un total de 171 curules, 32 correspondieron a mujeres (18,7%) y 138 a hombres (80,7%).

De acuerdo con la ilustración 2, entre las elecciones de 2006 y las de 2010, la participación de las mujeres en la Cámara de Representantes aumentó en 3,1 puntos porcentuales, pasando de 9,6% a 12,7%. Entre 2010 y 2014, esta participación aumentó 7,2 puntos saltando de un 12,7% a un 19,9% en 2014. Este último porcentaje de participación es el más alto al que han llegado las mujeres en la historia de Colombia, ya que en 2018 se presentó un descenso de 1,2 puntos porcentuales (ver la ilustración 3).

Como ya se mencionó, para el período 2018-2022, el tamaño del Congreso creció, pues, como parte de la Implementación del Acuerdo de Paz, se aprobó una reforma constitucional que otorga diez curules para el nuevo partido Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común (FARC)⁹³ (cinco en Cámara y cinco

92. Tomando como referencia el porcentaje de mujeres inscritas por los partidos analizados (con representación en Cámara de Representantes).

93. Constitución Política de Colombia, artículo transitorio 2, adicionado por el artículo 1 del acto legislativo 3 de 2017.

Tabla 21. Mujeres presentadas por las organizaciones políticas y/o alianzas electorales analizadas como “cabezas de lista” en candidaturas, Cámara de Representantes 2018

NOMBRE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE MUJERES
1. COALICIÓN LISTA DE LA DECENCIA (ASI, UP, MAIS)	3	2	5	40,0%
2. COALICIÓN ALTERNATIVA SANTANDEREANA AS	1	0	1	0,0%
3. MOVIMIENTO ALTERNATIVO INDÍGENA Y SOCIAL – MAIS	4	1	5	20,0%
4. G.S.C. COLOMBIA JUSTA LIBRES	2	0	2	0,0%
5. PARTIDO ALIANZA VERDE	13	2	15	13,3%
6. PARTIDO CAMBIO RADICAL	22	7	29	24,1%
7. PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO	23	8	31	25,8%
8. PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO	21	4	25	16,0%
9. PARTIDO FUERZA ALTERNATIVA REVOLUCIONARIA DEL COMÚN	5	0	5	0,0%
10. PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO	26	7	33	21,2%
11. PARTIDO OPCIÓN CIUDADANA	16	5	21	23,8%
12. PARTIDO POLÍTICO MIRA	7	24	31	77,4%
13. PARTIDO POLO DEMOCRÁTICO ALTERNATIVO	15	4	19	21,1%
14. PARTIDO SOCIAL DE UNIDAD NACIONAL PARTIDO DE LA U	18	10	28	35,7%
TOTAL	176	74	250	29,6%

Fuente: elaboración propia a partir de información de la Registraduría Nacional del Estado Civil, https://www.registraduria.gov.co/?page=E2018_infocandidatos_camara

en Senado). Además, a través del Estatuto de la Oposición se crearon dos curules adicionales (una para Senado y otra para Cámara) para los candidatos a la presidencia y vicepresidencia de la República⁹⁴ que resultaron perdedores en la segunda vuelta, de manera que el Senado cuenta con 108 curules, y la Cámara de Representantes, con 171 (ver el anexo 2). Sin embargo, pese a que en el proceso electoral de 2018 había un mayor número de curules en juego, no se incrementó el número de mujeres congresistas respecto a las elecciones de 2014; de hecho, se eligió una mujer menos en el Congreso en 2018.

En la Cámara de Representantes disminuyó el número de mujeres, de 33 en 2014 a 32 en 2018, y el porcentaje disminuyó de un 19,9% a un 18,7%. No obstante, debe resaltarse que en cinco departamentos en los que no se había obtenido representación femenina desde 1991, una mujer fue elegida representante por primera vez (Amazonas, San Andrés, Chocó, La Guajira y Vaupés), lo que sin duda constituye un avance importante. En el Senado se eligieron 23 mujeres, al igual que en el periodo anterior, pero disminuyó su peso porcentual al pasar de un 22,5% a un 21,3%⁹⁵.

94. Constitución Política de Colombia, Artículo 112, adicionado por el artículo 1 del acto legislativo 2 de 2015.

95. Registraduría Nacional y ONU Mujeres. *El camino hacia la paridad en el Congreso colombiano: la representación política de las mujeres después de las elecciones de 2018*, 2019, p. 23. Disponible en <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2019/02/ONU%20mujeres%20separata%20250219%20digital.pdf?la=es&vs=2245>

Tabla 22. Mujeres presentadas como titulares al Senado de la República por cada organización política, últimas elecciones parlamentarias

NOMBRE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	PORCENTAJE MUJERES	ÍNDICE CUMPLIMIENTO
					CUOTA/PARIDAD
1. COALICIÓN LISTA DE LA DECENCIA (ASI, UP, MAIS)	56	26	82	32%	1,06
2. COALICIÓN ALTERNATIVA SANTANDEREANA AS	0	0	0	0%	No aplica
3. MOVIMIENTO ALTERNATIVO INDÍGENA Y SOCIAL – MAIS	2	1	3	33%	1,11
4. G.S.C. COLOMBIA JUSTA LIBRES	24	11	35	31%	1,05
5. PARTIDO ALIANZA VERDE	60	27	87	31%	1,03
6. CAMBIO RADICAL	62	27	89	30%	1,01
7. PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO	41	19	60	32%	1,06
8. PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO	65	29	94	31%	1,03
9. PARTIDO FUERZA ALTERNATIVA REVOLUCIONARIA DEL COMÚN	16	7	23	30%	1,01
10. PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO	65	30	95	32%	1,05
11. PARTIDO OPCIÓN CIUDADANA	67	29	96	30%	1,01
12. PARTIDO POLÍTICO MIRA	9	15	24	63%	2,08
13. PARTIDO POLO DEMOCRÁTICO ALTERNATIVO	47	22	69	32%	1,06
14. PARTIDO SOCIAL DE UNIDAD NACIONAL PARTIDO DE LA U	28	18	46	39%	1,30
TOTAL (TODAS LAS ORGANIZACIONES/ ALIANZAS ANALIZADAS)	542	261	803	33%	1,08

Fuente: elaboración propia a partir de información de la Registraduría Nacional del Estado Civil. https://www.registraduria.gov.co/?page=F2018_InscripcionCandidatos Excel Senado y Cámara. Consultado 29/12/2018. Cálculos propios.

Al analizar la evolución de la presencia de mujeres tanto en Cámara como en Senado, se pueden establecer tres periodos: antes de 1994, entre 1994 y 2006 y entre 2006 y 2018. En el primer período la representación de mujeres es muy baja (menos de 10% en el caso de la Cámara y de 5% en el Senado). En el segundo período, incluidas las elecciones de 1994, la representación de las mujeres sube a niveles iguales o superiores al 10%. A partir del 2010 aumenta la participación de las mujeres en las dos cámaras alcanzando su punto más alto en las elecciones de 2014, con una representación de 19,9% en la Cámara y 22,5% en el Senado, lo que representa un impacto evidente de la entrada en vigencia de la Ley de Cuota Electoral (ver la tabla 24).

Si bien la aprobación de la ley 1475 de 2011 ha tenido un impacto positivo en el aumento de la participación política y la representación de las mujeres, los resultados de las elecciones legislativas de 2018 muestran que la elección de mujeres no solo no pasa del 22% en ninguna de las dos cámaras, sino que hay retrocesos frente a los resultados de las elecciones anteriores. Al observar el porcentaje de mujeres electas frente al número de candidatas, se revela la situación crítica en participación efectiva de las mujeres, existiendo una brecha de 11,3 puntos porcentuales en el Senado y 16,8 puntos porcentuales en Cámara. Esta situación evidencia que Colombia está lejos de alcanzar la paridad política y que el diseño de la cuota electoral existente

Tabla 23. Mujeres presentadas por las organizaciones políticas y/o alianzas electorales analizadas como “cabezas de lista” en las candidaturas al Senado de la República en las últimas elecciones parlamentarias

NOMBRE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	PORCENTAJE MUJERES
1. COALICIÓN LISTA DE LA DECENCIA (ASI,UP,MAIS)	1	0	1	0%
2. COALICIÓN ALTERNATIVA SANTANDEREANA AS	0	0	0	N. A.
3. MOVIMIENTO ALTERNATIVO INDÍGENA Y SOCIAL – MAIS	1	0	1	0%
4. G.S.C. COLOMBIA JUSTA LIBRES	1	0	1	0%
5. PARTIDO ALIANZA VERDE	1	0	1	0%
6. PARTIDO CAMBIO RADICAL	1	0	1	0%
7. PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO	1	0	1	0%
8. PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO	1	0	1	0%
9. PARTIDO FUERZA ALTERNATIVA REVOLUCIONARIA DEL COMÚN	1	0	1	0%
10. PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO	1	0	1	0%
11. PARTIDO OPCIÓN CIUDADANA	1	0	1	0%
12. PARTIDO POLÍTICO MIRA	0	1	1	100%
13. PARTIDO POLO DEMOCRÁTICO ALTERNATIVO	1	0	1	0%
14. PARTIDO SOCIAL DE UNIDAD NACIONAL PARTIDO DE LA U	1	0	1	0%
TOTAL (TODAS LAS ORGANIZACIONES/ALIANZAS ANALIZADAS)	12	1	13	8%

Fuente: elaboración propia a partir de Registraduría Nacional del Estado Civil, https://www.registraduria.gov.co/?page=E2018_InscripcionCandidatos.

no genera el impacto deseado porque 1) solo cubre el 14 de los 36 distritos electorales en Cámara, lo que representa solo el 67% de candidaturas, y 2) no establece mandato de posición o de alternancia en las listas.

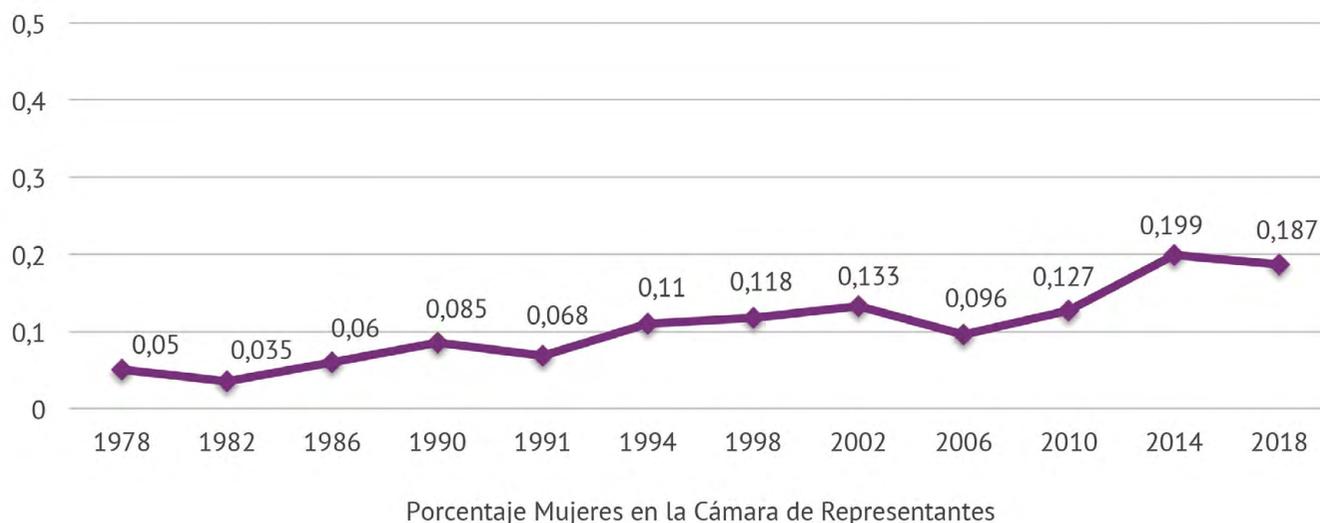
2.4.5.3 Participación de las mujeres en mesas directivas

Además de la elección de mujeres, el IPP mide su presencia en aquellos cargos de mayor poder dentro de la actividad parlamentaria. En el indicador que mide el porcentaje de mujeres que integran la Mesa Directiva de la Cámara de Representantes no se obtuvo puntuación, pues dicha instancia estaba integrada en el momento del análisis por un total de tres hombres, que son el presidente y dos vicepresidentes de la corporación, y que constituyen el

100%. Cada periodo en el Congreso tiene cuatro legislaturas, de un año cada una, en las cuales se elige anualmente una mesa directiva para dos periodos ordinarios de sesiones. La presidencia del Senado o Cámara Alta, en el momento de aplicar la ficha, estaba ejercida también por un hombre; no obstante, una de las vicepresidencias estaba siendo ocupada por una mujer.

De acuerdo con información de la Secretaría de la Cámara de Representantes de Colombia, de 1978 a 2018, solo en 7 legislaturas de 41 períodos legislativos, la Mesa Directiva ha contado con la participación de una mujer (ver la tabla 25). Dos mujeres han ejercido como presidentas, tres como primera vicepresidenta y dos como segunda vicepresidenta. En el Senado —a partir de información disponible solo desde el 2014—, se puede señalar que, a excepción

Ilustración 2. Evolución de la participación de las mujeres en el Congreso de la República de Colombia, Cámara de Representantes



Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por la Registraduría Nacional del Estado Civil. RDE-400 del 28 de diciembre de 2018.

del 2017, ha existido representación de mujeres en la Mesa Directiva (ver la tabla 26).

Con relación al *porcentaje de comisiones constitucionales (ordinarias) presididas por una mujer* en el momento de aplicación del IPP, el valor obtenido fue de 28,6 puntos. De las siete comisiones constitucionales, solo la Comisión Sexta de la Cámara era presidida por una mujer. Dicha comisión se encarga de temas tales como comunicaciones, tarifas, calamidades públicas, funciones públicas y prestación de los servicios públicos, medios de comunicación, investigación científica y tecnológica, espectros electromagnéticos, órbita geoestacionaria, sistemas digitales de comunicación e informática, espacio aéreo, obras públicas y transporte, turismo y desarrollo turístico, educación y cultura.

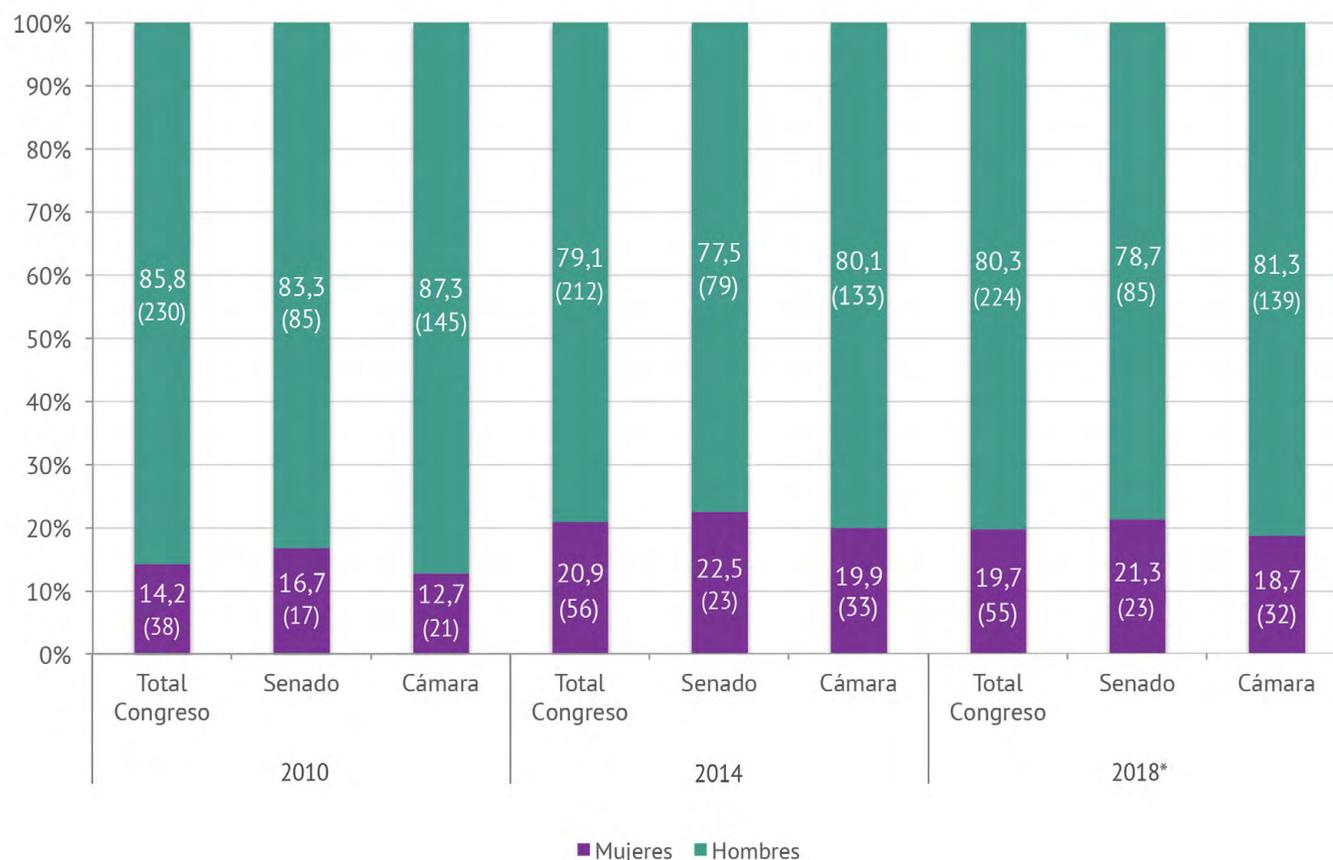
El indicador que mide el *porcentaje de comisiones legislativas de "producción" y "preservación del sistema"* presididas por mujeres alcanzó un valor de 33,2 puntos. Esta clasificación da cuenta de la participación de las mujeres que presiden comisiones en el Congreso que "tradicionalmente" han sido asignadas a los hombres. Solo una mujer estaba al frente de este tipo de comisiones, en la Comisión Sexta (16,6%).

En el caso del indicador que mide el *porcentaje de legisladoras que son jefas de bancada de sus partidos*, se obtuvo un valor de 84 puntos. En el momento de la aplicación del IPP, cinco mujeres ocupaban el cargo de jefa de bancada, representando el 42% de un total de doce bancadas partidistas en la Cámara de Representantes. El puntaje obtenido en este indicador evidencia que, si bien la participación de las mujeres en el Legislativo es baja, su desempeño dentro de las bancadas destaca el poder político de cabildeo e incidencia en la toma de decisiones sobre temas que no se limitan a lo que comúnmente se considera "asunto de mujeres", y que las hace posicionarse como voceras de sus bancadas en la dinámica legislativa. Sin embargo, en el Senado, de un total de 14 partidos políticos, solo dos mujeres ocupan esta posición (14,3%).

2.4.5.4 Existencia de Comisión de Mujer/Género, Unidad Técnica de transversalización y Bancada de Mujeres en la Cámara Baja

Uno de los mayores puntajes obtenidos en esta dimensión corresponde al indicador relativo a la *Existencia de comisión de Mujer/Género*, con 100 puntos. La ley 1434 de 2011 estableció la creación de la Co-

Ilustración 3. Conformación del Congreso de la República, por sexo



* Porcentajes calculados con la nueva conformación del Congreso 2018 (108 curules en Senado – 171 en Cámara)
Fuente: Registraduría Nacional y ONU Mujeres⁹⁶.

misión Legal de la Mujer, con el objeto de “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”. Tiene carácter interparlamentario y está integrada por diecinueve (19) congresistas, diez (10) por la Cámara de Representantes y nueve (9) por el Senado de la República, quienes sesionan conjuntamente.

El indicador relativo a la existencia de bancada femenina también obtuvo 100 puntos. Si bien, la bancada de mujeres en el Congreso está integrada por la totalidad de las mujeres tanto del Senado como de la Cámara, es preciso señalar su carácter informal, aun cuando funciona en la práctica. Tal como lo señala Dejusticia (2014), tienen un propósito común: trabajar a favor de los derechos de las mujeres desde la rama legislativa. Fue en el 2006 cuando por primera vez en la historia, todas las congresistas se organizaron (a pesar de las diferencias partidistas e ideológicas), con el objetivo de garantizar los derechos de las mujeres a través de

96. Registraduría Nacional y ONU Mujeres. *El camino hacia la paridad en el Congreso colombiano: la representación política de las mujeres después de las elecciones de 2018*, 2019, p. 9. Disponible en: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2019/02/ONU%20Mujeres%20separata%2020250219%20digital.pdf?la=es&vs=2245>

Tabla 24. Evolución de representación de mujeres en Cámara y Senado, 1978 a 2018

PERÍODO LEGISLATIVO (AÑO LEGISLATURA)	% MUJERES CÁMARA	% MUJERES SENADO
1978	5,0	0,9
1982	3,5	2,6
1986	6,0	0,9
1990	8,5	0,9
1991	6,8	4,9
1994	11,0	6,9
1998	11,8	14,0
2002	13,3	11,8
2006	9,6	11,8
2010	12,7	16,7
2014	19,9	22,5
2018	18,7	21,3

Nota: en 1991, a raíz de la nueva Constitución Política, hubo revocatoria del Congreso y nuevas elecciones.

Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil. Respuesta derecho de petición. RDE-400 Bogotá, 28 de diciembre de 2018.

la actividad legislativa, la interlocución con la sociedad civil y el control político orientado a exigir una mejora en las condiciones de vida de las mujeres colombianas.

Inicialmente la bancada surgió como expresión del compromiso político de las congresistas a favor de los derechos de las mujeres, pero con carácter informal. El esfuerzo por fortalecerse institucionalmente se vio reflejado en la creación de la Comisión Accidental para el Trabajo por la Equidad de Género, los Derechos Sociales, Políticos, Laborales y la Salud Mental, Sexual y Reproductiva de la Mujer, conocida como la Bancada de Mujeres, creada mediante la resolución 01 del 27 de septiembre de 2006, y luego, para garantizar la continuidad y el fortalecimiento administrativo y político de la Bancada de Mujeres, lideraron la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, que sesionó por primera vez en el 2011. “La Bancada de Mujeres no desapareció ni con la creación de la Comisión

Accidental, ni con la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer. Estas son instancias que dotaron de institucionalidad y formalidad a la bancada, pero que no la disolvieron” (Dejusticia, 2014, p. 18).

El carácter informal de la Bancada de Mujeres obedece a las limitaciones que impone la ley 974 de 2005, que reglamenta la actuación en bancadas en el Congreso, y que señala que “Los miembros de las Corporaciones Públicas elegidos por un mismo partido, movimiento social o grupo significativo de ciudadanos constituyen una bancada en la respectiva corporación. Cada miembro de una Corporación Pública pertenecerá exclusivamente a una Bancada” (artículo 1, Bancadas). Esta norma imposibilita otro mecanismo de integración. No obstante, el trabajo articulado de las mujeres en el Congreso de la República, desde 2006 hasta la fecha, y su articulación con el movimiento social de mujeres del país, las alianzas entre estas, han posibilitado la obtención

Tabla 25. Composición mesas directivas de la Cámara, por sexo

PERÍODO LEGISLATIVO (AÑO LEGISLATURA)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	% MUJERES
Desde 1978 hasta 1995				0
De julio 20/1995 a julio 19/1996.	3	1	4	25,0%
De julio de 1996 a julio 19 de 1999				0
De julio 20/1999 a julio 19/2000	4	0	4	0,0%
	2	1	3	33,3%
De julio de 2001 a julio 19 de 20014				0
De julio 20/2004 a julio 19/2005.	2	1	3	33,3%
De julio 20/2005 a julio 19/2006.	2	1	3	33,3%
De julio 19 de 2006 a julio 19 de 2014				0
De julio 20/2014 a julio 19/2015	2	1	3	33,3%
De julio 20/2015 a julio 19/2016	3	0	3	0,0%
De julio 20/2016 a julio 19/2017	2	1	3	33,3%
De julio 20/2017 a julio 19/2018	2	1	3	33,3%
De julio 20/2018 a julio 19/2019	3	0	3	0,0%

Fuente: Secretaría General Cámara de Representantes. Respuesta a derecho de petición remitida por correo electrónico. Secretaría General <secretaria.general@camara.gov.co> Date: jue., 17 de ene. de 2019 a la(s) 17:38.

Tabla 26. Composición de la Mesa Directiva de la Cámara Alta desde 2015

PERÍODO LEGISLATIVO (AÑO LEGISLATURA)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	% MUJERES
2018-2019	2	1	3	33,3%
2017-2018	3	0	3	0%
2016-2017	2	1	3	33,3%
2015-2016	2	1	3	33,3%
2014-2015	2	1	3	33,3%

Fuente: <http://www.senado.gov.co/mision/item/20098-elegida-mesa-directiva-del-senado-para-el-periodo-2014-2015>

de importantes logros en materia legislativa y de protección de los derechos de las mujeres, como la aprobación de las siguientes leyes:

- Ley 1257/2008. Se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos Penal, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1496/2011. Ley de igualdad salarial, en la cual se dispone que tanto hombres como mujeres tendrán garantizada la misma retribución salarial, y establece los lineamientos generales para erradicar cualquier forma discriminatoria en la materia.
- Ley 1475/2011. Reforma de partidos, mediante la cual se incluyó la cuota de género del 30% para la conformación de listas.
- Ley 1761 o ley Rosa Elvira Cely, “por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1773/2016. Ley “Natalia Ponce”, mediante la cual se amplían las garantías y protección a mujeres víctimas de ataques con agentes químicos o con ácido.

Finalmente, otro indicador relevante para esta dimensión, y para el cual el país no obtuvo puntaje, es la existencia de una Unidad Especializada de Transversalización de Género, inexistente en el Congreso de la República. Esta Unidad sería una medida concreta para impulsar la transversalización del enfoque de igualdad de género en la actividad legislativa, además de una acción afirmativa orientada a promover el trabajo coordinado en pro de una agenda de igualdad de género, de manera sistemática e institucional.

2.4.6 Presencia de mujeres en el Poder Judicial y condiciones mínimas para el ejercicio del cargo

La sexta dimensión del Índice de Paridad Política mide la presencia de mujeres en la administración de justicia

y las condiciones existentes para influir en ella. Los indicadores incluidos en esta dimensión son: 1) Porcentaje de juezas o magistradas en la Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2) Porcentaje de magistradas en los máximos órganos jurisdiccionales electorales y 3) Existencia de mecanismo de género en los máximos órganos jurisdiccionales electorales. El puntaje obtenido para esta dimensión fue de 43,3.

En el indicador porcentaje de magistradas en el máximo órgano de justicia del país, el valor obtenido fue de 30 puntos. En Colombia, la Corte Suprema de Justicia es el máximo tribunal de la Jurisdicción Ordinaria; está compuesta por 23 magistrados, y la integran tres salas: Casación Laboral, Penal y Civil. Al momento de la medición, del total de integrantes, tres se encontraban vacantes, diecisiete hombres magistrados y tres magistradas (15%), que ocupan un asiento en cada una de las salas de casación señaladas.

De acuerdo con el artículo 231 de la Constitución Política de Colombia, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia son elegidos por la Sala Plena de la corporación (sistema de cooptación), de lista elaborada y enviada por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. La Sala Administrativa está integrada por seis magistraturas, con periodo de ocho años, elegidas así: dos por la Corte Suprema de Justicia, una por la Corte Constitucional y tres por el Consejo de Estado, de las cuales, en la actualidad tres (50%) son ocupadas por mujeres⁹⁷. Por su parte, resulta relevante destacar que la magistrada Gloria Stella López Jaramillo, presidenta de la Sala Administrativa, es hoy la presidenta de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial.

Si bien no es posible dar cuenta de la incorporación de principios de igualdad entre hombres y mujeres y/o no discriminación por sexo en la legislación que regula el funcionamiento del Poder Judicial, la existencia de una Política de Igualdad en la Rama Judicial, adoptada mediante acuerdo No. PSAA12-9743 del Consejo Superior de la Judicatura, Sala

97. Gloria Stella López Jaramillo, 2016-2024 (presidenta), Martha Lucía Olano de Noguera, 2016-2024, y Diana Alexandra Remolina Botía, 2017-2025.

Administrativa, da cuenta de políticas concretas para garantizar y fortalecer las competencias de las servidoras públicas en dichas instancias. Las áreas estratégicas para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación desde la perspectiva de género, según este acuerdo, son:

1. Planeación, a través de la formulación y estructuración de proyectos orientados al desarrollo y protección con enfoque diferencial y de género en la administración de justicia.
2. Formación, sensibilización e investigación en materia del principio de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género, dirigido a servidores y servidoras de la rama judicial.
3. Información y divulgación a los servidores y las servidoras judiciales, así como a los usuarios y las usuarias de la administración de justicia, con enfoque diferencial y de género.
4. Apropiación y aplicación del enfoque diferencial y de género en la administración de justicia mediante coordinación tanto en el ámbito intra como interinstitucional.
5. Control interno y correctivos pedagógicos para casos identificados y documentados de discriminación.

La Organización Electoral en Colombia está conformada por la Registraduría y por el Consejo Nacional Electoral. Este último se encarga de “regular, inspeccionar, vigilar y controlar toda la actividad electoral de las agrupaciones políticas y sus candidatos; ejercer vigilancia y control de la organización electoral y velar por el desarrollo de los procesos electorales en condiciones de plenas garantías”. Por su parte, la Sección Quinta del Consejo de Estado es la máxima autoridad jurisdiccional electoral en Colombia y se “encarga de decidir sobre la legalidad de los actos que se expiden en el proceso electoral, sobre los actos electorales y los actos de contenido electoral”⁹⁸.

La Sección Quinta del Consejo de Estado está integrada por cuatro magistrados; actualmente dos

de ellos son mujeres y dos son hombres. Es decir, el 50% de integrantes son mujeres, y, por tanto, se obtiene en este indicador el máximo puntaje (100).

Otro de los indicadores del IPP en esta dimensión es la existencia de un mecanismo de género en el máximo órgano jurisdiccional electoral, respecto al cual Colombia no obtuvo puntuación al no contar con un mecanismo o unidad de género en la Sección Quinta del Consejo de Estado. No obstante, es importante señalar que la rama judicial en Colombia cuenta con una Comisión de Género, cuyo funcionamiento se presenta en la buena práctica 3.

2.4.7 Presencia de mujeres en los partidos políticos y condiciones mínimas para su participación en igualdad de condiciones

La séptima dimensión del IPP mide la presencia de las mujeres en las estructuras partidarias, así como la existencia de condiciones que les permitan influir en la toma de decisiones internas, en la agenda política y el debate público. Los indicadores incluidos en esta dimensión son: 1) Nivel de compromiso estatutario con los principios de igualdad de género y/o no discriminación por sexo. 2) Porcentaje de mujeres en la máxima instancia ejecutiva partidaria nacional. 3) Porcentaje de partidos políticos con Unidades de la Mujer/Igualdad. 4) Habilitación normativa de la Unidad de la Mujer/Igualdad de los partidos como participante en la definición de candidaturas. 5) Porcentaje de partidos políticos que incluyen agenda de igualdad de género en sus plataformas electorales en la última elección presidencial. El puntaje obtenido en esta dimensión fue de 59,8.

2.4.7.1 Cuestiones preliminares, metodológicas y de contexto político-partidista

Para esta sección, de acuerdo con las pautas metodológicas de ATENEA, se analizaron solo aquellos partidos que obtuvieron representación parlamentaria en la Cámara de Representantes en la última

98. <http://www.consejodeestado.gov.co/seccion-5ta/>

Buena práctica 3. Creación de la Comisión Nacional de Género de la rama judicial

Colombia ha experimentado significativas transformaciones a nivel normativo en materia de protección especial a la mujer, en especial luego de la expedición de la Constitución de 1991, y en la actualidad existe un amplio marco jurídico de protección de los derechos humanos tanto a nivel nacional como internacional que tutela, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Sin embargo, para garantizar la igualdad y la no discriminación en la práctica, se precisa la adopción de medidas de orden pedagógico y administrativo que hagan realidad la equidad de género.

La Rama Judicial no es ajena a este propósito y, por ello la *Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura de Colombia* creó la *Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial*, mediante acuerdo *Psaa08 4552 de 20 de febrero de 2008*, la cual fue instalada el 9 de junio de 2008, con el propósito de promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer de la labor judicial.

La Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial (CNGRJ) está integrada por una magistrada o un magistrado de la Corte Suprema de Justicia, una magistrada o un magistrado de la Corte Constitucional, una magistrada o un magistrado del Consejo de Estado, una magistrada o un magistrado de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura y una magistrada o un magistrado de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y el director/a ejecutivo de Administración Judicial, que es el secretario/a técnico.

En cada uno de los distritos judiciales del país existen Comités Seccionales de Género de la Rama Judicial, integrados por un magistrado o magistrada del Tribunal Superior del correspondiente Distrito Judicial, un magistrado o magistrada del Tribunal Administrativo y un magistrado o magistrada del Consejo Seccional de la Judicatura, y la secretaría técnica es desempeñada por el Director o Directora Seccional de la Dirección Ejecutiva de Administración.

La CNGRJ busca promover la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia y, claro está, en el funcionamiento interno de la rama jurisdiccional, y, por otro lado, busca integrar la perspectiva de género y el principio de la no discriminación por razones de género a la misión, la visión y los objetivos institucionales, los procesos de planificación estratégica y los planes anuales operativos. Lo anterior con el fin de dar respuesta a las exigencias internacionales y nacionales para la lucha contra la discriminación de género y el adelanto de la mujer; y al compromiso adquirido con la firma del Acuerdo Nacional por la Equidad de Género (2003).

La Comisión Nacional de Género, los Comités Seccionales y la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, esta última acompañada de sus Unidades Técnicas, desarrollan los objetivos, las funciones y las estrategias trazadas en el Acuerdo que fijó la política de género para la rama judicial.

Es de resaltar que en el 2012, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, para desarrollar y ampliar la política de equidad de género, modificó el *Acuerdo No. PSAA08-4552 de 2008*, por lo que el 30 de octubre de 2012 dictó el *Acuerdo No. Psaa12-9743*, mediante el cual se establecen los ámbitos de aplicación, líneas de acción, estrategias, actividades, competencias, indicadores, mecanismos de seguimiento y evaluación, reglas de auditoría, para la introducción de la perspectiva de género y del cumplimiento de los objetivos de la política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en la rama judicial y en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad, con lo cual la política de Equidad de Género fue ampliada y enriquecida por una política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en la rama judicial y en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

Entre las actividades desarrolladas, se trabaja para la rama judicial en sensibilización, formación y capacitación en el tema de género, llegando con información especializada y entrega de jurisprudencia asociada al tema. Desarrollando estrategias derivadas del diagnóstico de conocimiento y percepción realizado y haciendo seguimiento a los planes de trabajo que se realizan en la Comisión Nacional y los Comités Seccionales. Como producto del trabajo, se cuenta hoy con publicaciones, revistas, plegables, afiches, motores de búsqueda de jurisprudencia, CD y USB con jurisprudencia especializada, videos, programas televisivos de rendición de cuentas, módulo de género en el currículo de la Escuela Judicial, realización mensual de videoconferencias en el tema de género tanto nacionales como internacionales, con llegada a los distritos judiciales. Además se viene cumpliendo con un proceso de Encuentros o Conversatorios Nacionales y Regionales, con lo cual se fomentan la sensibilización y la formación en enfoque de género, para propiciar la introducción de la perspectiva de género en la decisión judicial.

De tal suerte que con la asistencia a capacitaciones, encuentros internacionales, nacionales y regionales, con la producción de materiales para las diversas publicaciones, videos, programas de televisión, entre otros, se trabaja en beneficio del respeto a la garantía de los derechos humanos de las mujeres en la rama judicial, se busca promover la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, y la no discriminación por género en las decisiones judiciales y en el servicio público de la administración de justicia, con enfoque diferencial.

Tomado de: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero>

elección (2018). A partir de este criterio, los partidos analizados se muestran en la tabla 27.

Como se puede ver en dicha tabla, en esta sección se analizaron los partidos y movimientos políticos que obtuvieron curules presentándose como parte de una coalición, así como aquellos que no hacían parte de alianzas. El Partido UP y el partido ASI solo obtuvieron curules a través de coaliciones; los partidos MAIS, Alianza Verde y Polo Democrático obtuvieron curules como parte de coaliciones y actuando de forma independiente. Los otros nueve

partidos y movimientos políticos analizados obtuvieron curules actuando de forma independiente.

ATENEA realizó solicitudes formales a cada uno de los partidos analizados sobre la información base para la medición en esta dimensión. Sin embargo, solo los partidos MIRA y MAIS dieron respuesta, por lo que la información usada en la medición corresponde a los estatutos e información disponible en las páginas web de las diferentes colectividades, la cual presenta deficiencias, en especial en lo relativo a la composición por sexo de las

Tabla 27. Partidos políticos con representación parlamentaria en la Cámara, Colombia 2018

1. Partido Unión Patriótica (Coalición lista de la Decencia)
2. Alianza Social Independiente Asi (Coalición Alternativa Santandereana As, Coalición Lista de la Decencia)
3. Movimiento Alternativo Indígena y Social – Mais (Coalición Lista de la Decencia)
4. G.S.C. Colombia Justa Libres
5. Partido Alianza Verde (Coalición Alternativa Santandereana)
6. Partido Cambio Radical
7. Partido Centro Democrático
8. Partido Conservador Colombiano
9. Partido Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común
10. Partido Liberal Colombiano
11. Partido Opción Ciudadana
12. Partido Político Mira
13. Partido Polo Democrático Alternativo (Coalición Alternativa Santandereana)
14. Partido Social de Unidad Nacional Partido de la U

máximas instancias ejecutivas nacionales, en razón a que la información no es actualizada o no está publicada. También se presentan dificultades de comparabilidad, por cuanto la denominación de los órganos que integran los partidos, cargos de poder, pueden ser similares en nominación, pero distintos en funciones (ver la tabla 28).

El primer indicador por considerar en esta dimensión es el *Nivel de compromiso estatutario con los principios de igualdad de género y/o no discriminación por sexo*. De la medición realizada se obtuvo una puntuación de 85, a partir de los promedios de las puntuaciones obtenidas por cada partido en el indicador respectivo. En cuanto a los principios generales que guían el accionar de la organización en sus diferentes ámbitos de actuación, de acuerdo con lo regulado en sus Estatutos y siguiendo los lineamientos del Mecanismo ATENEA, once partidos incluyen objetivos o principios específicos de igualdad de género y/o no discriminación por sexo; estos son el Partido Conservador Colombiano, el Partido

Liberal Colombiano, el Partido Opción Ciudadana, el Partido Político Mira, el Partido Social de Unidad Nacional (de La U), el Partido Cambio Radical, el Partido Verde, el Partido Polo Democrático Alternativo, el Partido Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común, el partido Unión Patriótica y el Partido Alianza Social Independiente.

El Partido Centro Democrático y el Movimiento Alternativo Indígena y Social incorporan principios generales de igualdad y no discriminación, mientras que el grupo significativo de ciudadanos Colombia Justa Libres no los incluye.

La ley 1475 de 2011, “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”⁹⁹, incorpora en su articulado diferentes disposiciones que contribuyen a avanzar en el compromiso partidario con la igualdad de género y/o la no discriminación por sexo. El artículo 1 señala que los partidos y movimientos

99. *Diario Oficial* No. 48.130 de 14 de julio de 2011. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1475_2011.html

Tabla 28. Compromiso con la igualdad de género y/o la no discriminación por sexo de las organizaciones políticas, según Estatutos (parte 1/2)

PARTIDO/ COALICIÓN / GRUPO REPRESENTATIVO DE CIUDADANOS	SE INCLUYEN OBJETIVOS O PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y/O NO DISCRIMINACIÓN POR SEXO	SE INCLUYEN OBJETIVOS O PRINCIPIOS GENERALES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (SIN ESPECIFICAR LAS RAZONES DE SEXO)	NO SE INCLUYEN OBJETIVOS O PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE GÉNERO NI DE NO DISCRIMINACIÓN POR SEXO
1. PARTIDO UNIÓN PATRIÓTICA (COALICIÓN LISTA DE LA DECENCIA)	Artículo 3°. Objetivos. g) El respeto a la diferencia y diversidad ideológica, política, credo religioso, cultural, étnica, de orientaciones sexuales y de géneros. h) La igualdad y equidad de géneros		
2. ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE ASI (COALICIÓN ALTERNATIVA SANTANDEREANA AS, y COALICIÓN LISTA DE LA DECENCIA)	Artículo 4. Principios. La solidaridad, la diversidad, la defensa del Estado social de derecho, el respeto a toda forma de vida. Igualdad y respeto en la participación de género, pluralismo y tolerancia		
3. MOVIMIENTO ALTERNATIVO INDÍGENA Y SOCIAL - MAIS		Artículo 7°. Principios. El fomento de la deliberación en condiciones de equidad, igualdad y transparencia	
4. G.S.C. COLOMBIA JUSTA LIBRES	No se incluye	No se incluye	
5. PARTIDO ALIANZA VERDE	Artículo 6. Prioridades. Equidad e igualdad de género, los hombres, las mujeres y las demás opciones sexuales gozarán de igualdad real de derechos y oportunidades		
6. PARTIDO CAMBIO RADICAL	Artículo 2°. De los objetivos del Partido. Ítem 7. Promoción de la igualdad de género y la autonomía de la mujer, indicador de los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM), por el que hay que trabajar y en especial por la reducción de la violencia en la familia, el monitoreo de la equidad de género y la búsqueda de una mejor calidad de empleo para las mujeres.		
7. PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO		Preámbulo. El Partido promoverá la iniciativa privada y el desarrollo empresarial, con prevalencia de la acción del Estado en procura del bienestar social y de la dignidad humana, que garantice igualdad de derechos y oportunidades.	
8. PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO	Artículo 2. Principios de organización y funcionamiento. Numeral 2. Igualdad es la exclusión de toda discriminación o privación por razones ideológicas, económicas, sociales, de sexo o de raza, en los procesos de participación en la vida del partido. Numeral 4. Equidad e Igualdad de género. Es la igualdad de condiciones de hombres y mujeres para el goce real de derechos y oportunidades y oportunidades en la participación de las actividades políticas y dirección de la organización, acceso a los debates electorales y obtención de representación política.		
9. PARTIDO FUERZA ALTERNATIVA REVOLUCIONARIA DEL COMÚN	Artículo 4. Principios de organización y funcionamiento. El Partido acoge y garantiza para su organización y funcionamiento las reglas y principios establecidos en el artículo 107 de la Constitución Política y, en especial, los principios de transparencia, objetividad, moralidad, equidad de género y el deber de presentar y divulgar sus 6 programas políticos de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, en las leyes y en los presentes estatutos. Para estos efectos, incorpora a los presentes estatutos, los siguientes contenidos del artículo 1° de la ley 1475 de 2011		

Tabla 28. Compromiso con la igualdad de género y/o la no discriminación por sexo de las organizaciones políticas, según Estatutos (parte 2/2)

PARTIDO/ COALICIÓN / GRUPO REPRESENTATIVO DE CIUDADANOS	SE INCLUYEN OBJETIVOS O PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y/O NO DISCRIMINACIÓN POR SEXO	SE INCLUYEN OBJETIVOS O PRINCIPIOS GENERALES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN (SIN ESPECIFICAR LAS RAZONES DE SEXO)	NO SE INCLUYEN OBJETIVOS O PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE GÉNERO NI DE NO DISCRIMINACIÓN POR SEXO
9. PARTIDO FUERZA ALTERNATIVA REVOLUCIONARIA DEL COMÚN	Ítem 2. Igualdad. Se entiende por igualdad la exclusión de toda discriminación o privilegio por razones ideológicas, económicas, sociales, de diversidad sexual, o de etnia, en los procesos de participación en la vida del partido Ítem 4. Equidad e igualdad de género. En virtud del principio de equidad e igualdad de género, los hombres, las mujeres y las diversidades sexuales gozarán de igualdad real de derechos y oportunidades para participar en las actividades políticas, dirigir las organizaciones partidistas, acceder a los debates electorales y obtener representación política.		
10. PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO	Artículo 4. Numeral 4. Equidad e igualdad de género. Los hombres, las mujeres y las demás opciones sexuales gozarán de igualdad real de derechos y oportunidades para participar en las actividades políticas del Partido, en su organización y en las condiciones para obtener representación política.		
11. PARTIDO OPCIÓN CIUDADANA	Capítulo 1 de los principios fundamentales, artículo 3°. El partido Opción Ciudadana practica los siguientes principios: Equidad e igualdad de género: en virtud del principio de equidad e igualdad de género, los hombres, las mujeres y las demás opciones sexuales gozarán de igualdad real de derechos y oportunidades para participar en las actividades políticas, dirigir las organizaciones partidistas, acceder a los debates electorales y obtener representación política.		
12. PARTIDO POLÍTICO MIRA	Artículo 5°. Principios de la organización y funcionamiento. El Partido Político Mira desarrolla su acción política y electoral en el territorio nacional y en el exterior, mediante una organización y estructura interna que aplica los principios de independencia, vocación social y pedagógica, garantías éticas, uniformidad y unidad, democracia, reconocimiento al mérito, participación, pluralismo, transparencia, moralidad, objetividad, igualdad y equidad de género. Artículo 6°. Declaración de principios programáticos. Son ejes programáticos del Miraísmo: 1. Eje 1. Poblacional a. Mujer: equidad de género. El Miraísmo asume el firme compromiso de resaltar y defender el protagonismo de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, a fin de que se superen las barreras que aún existen en la vida económica, social, política y hasta cultural a nivel nacional e internacional. Es el poder de las mujeres el complemento superior de la democracia que lleva a la construcción de nuevos y mejores proyectos de sociedad.		
13. PARTIDO POLO DEMOCRÁTICO ALTERNATIVO	Artículo 5. Fines. Son fines del Polo la construcción de una democracia participativa real donde prime la igualdad y equidad social, la defensa del espíritu democrático de la Constitución Política de 1991 y del Estado Social de Derecho; de un modelo alternativo de desarrollo sustentable y equitativo; la búsqueda democrática del poder para ejercerlo en beneficio de la nación; la defensa y promoción de los derechos humanos; la tolerancia y el respeto por la diferencia y el pluralismo ideológico, cultural, étnico, político, de orientación sexual y religiosa; la igualdad de género; [...]		
14. PARTIDO SOCIAL DE UNIDAD NACIONAL PARTIDO DE LA U	Artículo 3. Postulados ideológicos 4) El respeto por la libertad, el libre examen, el pluralismo cultural, étnico, religioso, de género y opinión. Artículo 4. Principios democráticos. 8) La promoción de la participación en un ámbito de equidad e igualdad de los jóvenes, la mujer, las minorías.		
TOTAL	11	2	0

Nota: para el caso de las coaliciones, el valor corresponde al promedio entre los partidos o movimientos que la integran.

Fuente: elaborada a partir de los estatutos de los partidos políticos analizados.

políticos se ajustarán en su organización y funcionamiento a los principios de transparencia, objetividad, moralidad, equidad de género, y el deber de presentar y divulgar sus programas políticos de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, en las leyes y en sus estatutos. Estas disposiciones son de obligatorio cumplimiento para todos los partidos, y, por tanto, los estatutos de todas las organizaciones políticas deberían reflejar compromisos concretos con la equidad de género.

Respecto al indicador *porcentaje de mujeres en la máxima instancia ejecutiva partidaria nacional*, como ya se señaló, la medición se basa en información recabada a través de las páginas web de los partidos, a partir de la cual se obtuvo un puntaje de 43,4, ya que el promedio en los partidos para los cuales la información estaba disponible fue de 21,7%¹⁰⁰. Como ya se mencionó, solo dos partidos dieron respuesta a la solicitud de información realizada para ATENEA, situación que dificultó el análisis a partir de información actualizada sobre la participación de las mujeres en las máximas instancias ejecutivas nacionales (ver el anexo 6).

La información disponible en páginas web es deficiente o desactualizada en la mayoría de los casos. Por tal razón, se decidió tomar como información relevante para el análisis, lo establecido en los estatutos sobre conformación de dichos órganos, en clave del compromiso formal. No obstante, todos los partidos definen que la máxima autoridad del partido es la Asamblea Nacional, y la Dirección Nacional y/o el Comité Ejecutivo Nacional son los órganos ejecutivos de mayor nivel; sin embargo, su composición y sus funciones difieren para cada partido. En el anexo 4 se presenta una tabla con los estatutos de los partidos respecto a los dos órganos.

Algunos de los partidos establecen en sus estatutos que el número de integrantes de la Dirección Nacional puede ser unitario o plural, según lo establez-

ca la Convención Nacional. En el caso del Comité Ejecutivo Nacional, algunos definen el número de integrantes, y otros plantean que dicho número se define en cada Convención Nacional. Situación que, al no contar con respuesta de cada partido respecto de quiénes integran a la fecha dichas instancias, dificultó el análisis. Por otro lado, al ser variable el número de integrantes que establecen los partidos para estas instancias, la participación de las mujeres en estas no se define por un porcentaje sino por un número, que en todo caso no supera los tres integrantes. Para los partidos Cambio Radical, Conservador, Mira y Unidad Nacional, se realizó el análisis según los datos identificados para la Dirección Nacional.

Excepto el Polo Democrático Alternativo, la participación de las mujeres resulta poco significativa y, salvo excepciones, a gran distancia de una presencia paritaria en estas instancias. El partido más igualitario en su Instancia Ejecutiva Nacional en el momento de la medición fue el Partido Mira, con 66,6% de participación de mujeres (ver la tabla 29). De manera complementaria, es preciso señalar que en este partido, desde antes de la entrada en vigencia de la ley 1475 de 2011, que estableció la cuota de género, la participación de la mujer ha estado entre el 43% y el 66%, siendo pionero en Colombia en la implementación del sistema cremallera desde la consulta popular llevada a cabo en 2009.

Aun cuando la puntuación promedio no es del todo baja, se evidencia la necesidad de desarrollar acciones normativas y de incidencia para que los partidos avancen en la implementación de medidas que garanticen una mayor participación de las mujeres en sus instancias ejecutivas y demás organismos de dirección y decisión, tales como cuotas en la conformación del Comité Ejecutivo Nacional y demás instancias colectivas, sistemas de alternancia para cargos uninominales de dirección. Medidas a partir de las cuales, como colectividad, contribuyan al logro

100. La información con la cual se realizó el cálculo corresponde a quienes ocupan cargos de presidencia, vicepresidencia, secretario general, a partir de páginas web del partido.

Tabla 29. Mujeres en la máxima instancia ejecutiva de los partidos y movimientos políticos que obtuvieron curules en la Cámara de Representantes

NOMBRE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	% MUJERES EN MÁXIMAS INSTANCIAS EJECUTIVAS
1. ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE - ASI	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
2. PARTIDO UNIÓN PATRIÓTICA – UP	1	1	2	50%
3. MOVIMIENTO ALTERNATIVO INDÍGENA Y SOCIAL –MAIS	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
4. G.S.C. COLOMBIA JUSTA LIBRES	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
5. PARTIDO ALIANZA VERDE	3	0	3	0%
6. PARTIDO CAMBIO RADICAL	2	0	2	0%
7. PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO	2	1	3	33,3%
8. PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO	2	1	3	33,3%
9. PARTIDO FUERZA ALTERNATIVA REVOLUCIONARIA DEL COMÚN FARC	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
10. PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO	2	0	2	0%
11. PARTIDO OPCIÓN CIUDADANA	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
12. PARTIDO POLÍTICO MIRA	1	2	3	66,6%
13. PARTIDO POLO DEMOCRÁTICO ALTERNATIVO	2	0	2	0%
14. PARTIDO SOCIAL DE UNIDAD NACIONAL PARTIDO DE LA U	3	0	3	0%
TOTAL	18	5	23	21,7%

de la paridad política y a que la sociedad evidencie la importancia de tener más mujeres en la política y en espacios de decisión.

Además, de los catorce partidos analizados¹⁰¹, tan solo el 50% contemplan la participación de las mujeres en la Dirección Nacional del partido. No obstante, únicamente el Polo Democrático Alternativo establece un porcentaje voluntario, correspondiente al 30%, mientras que el Centro Democrático y la Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común no establecen un número o porcentaje de dicha participación; solo se afirma que se garantizará su parti-

cipación. El Partido Conservador y el Partido Social de Unidad Nacional – Partido de la U determinan un número de mujeres en dicha instancia. Por otra parte, tan solo nueve partidos cuentan con Comité Ejecutivo Nacional; de ellos, cuatro contemplan de manera explícita la participación de las mujeres en dicha instancia; sin embargo, al igual que en la Dirección Nacional, tan solo el Polo Democrático Alternativo establece una cuota voluntaria de participación de mujeres (ver la tabla 30).

Por otra parte, once de los catorce partidos analizados cuentan con unidades de la mujer reconocidas

101. Para este caso, no se leen las coaliciones sino los partidos; por ello, se incluyen en el análisis la Alianza Social Independiente y la Unión Patriótica (los dos, parte de la coalición Lista de la Decencia, y el primero hace parte de la Coalición Alternativa Santandereana AS).

Tabla 30. Inclusión estatutaria de mujeres en máximas instancias partidarias

PARTIDOS	DIRECCIÓN NACIONAL	COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL
1. PARTIDO UNIÓN PATRIÓTICA	NO	NO
2. ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE – ASI	NO	SÍ
3. MOVIMIENTO ALTERNATIVO INDÍGENA Y SOCIAL – MAIS	NO	NO
4. G.S.C. COLOMBIA JUSTA LIBRES	NO	SÍ
5. PARTIDO ALIANZA VERDE	NO	NO
6. PARTIDO CAMBIO RADICAL	NO	N.A
7. PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO	SÍ*	N.A
8. PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO	SÍ	N.A
9. PARTIDO FUERZA ALTERNATIVA REVOLUCIONARIA DEL COMÚN	SÍ*	SÍ
10. PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO	NO	NO
11. PARTIDO OPCIÓN CIUDADANA	NO	NO
12. PARTIDO POLÍTICO MIRA	NO	N.A
13. PARTIDO POLO DEMOCRÁTICO ALTERNATIVO	SÍ	SÍ
14. PARTIDO SOCIAL DE UNIDAD NACIONAL PARTIDO DE LA U	SÍ	N.A

en los estatutos, gracias a lo cual se obtuvieron 78,6 puntos en el indicador de partidos políticos con Unidades de la Mujer/igualdad. Sin embargo, solo en uno, dicha unidad tiene participación formal en la selección de las candidaturas; el resto no están habilitadas para incidir en dichos procesos decisivos, lo cual deja en evidencia que dichas instancias no están dotadas de capacidades formales que les permitan repercutir en la toma de decisiones para promover y garantizar mayor participación política de las mujeres dentro de la colectividad. Tan solo el Partido Liberal establece¹⁰² dentro de las funciones de la organización nacional de mujeres liberales, “Velar por el cumplimiento de la participación de la mujer en los órganos de decisión del Partido y en las listas de aspirantes a cargos de elección popular, según lo establecen la Constitución Política de Colombia y la reglamentación vigente”. Razón por la cual, Colombia solo alcanzó 7 puntos respecto al

indicador habilitación normativa de la Unidad de la Mujer/Igualdad de los partidos como participante en la definición de candidaturas.

Otro de los aspectos analizados en esta dimensión corresponde a la expresión del compromiso partidario con los derechos de las mujeres en las plataformas electorales en la última elección presidencial, en cuatro categorías, de acuerdo con la tabla 31: *derechos sexuales y derechos reproductivos, igualdad de oportunidades, violencia contra las mujeres y participación política*. En este indicador se obtuvo una puntuación de 85.

Los derechos de las mujeres y la igualdad de género son asuntos que han tomado especial relevancia en el debate político. Las campañas a la presidencia de la República en 2018 incluyeron dentro de sus propuestas al menos un compromiso en alguna de las

102. Artículo 48 de los Estatutos del Partido Liberal Colombiano.

Tabla 31. Síntesis de las propuestas sobre temas de igualdad de género en las plataformas presentadas para la elección presidencial de 2018 (parte 1/2)

PARTIDO	DERECHOS SEXUALES Y DERECHOS REPRODUCTIVOS	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES	PARTICIPACIÓN POLÍTICA
PETRO PRESIDENTE (coalición MAIS – COLOMBIA HUMANA)	Maternidad digna y segura: Licencia de maternidad de 24 semanas y protección integral con salud, alimentación y soportes económicos a las mujeres en situación de pobreza.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo sin discriminación para las mujeres con igualdad de derechos y salarios con los hombres. Dará prioridad a las madres cabezas de familia para el acceso al empleo. • Reconocimiento económico al cuidado que ejercen las mujeres a través de estímulos económicos. • Medidas afirmativas como seguros de maternidad para reducir la brecha entre hombres y mujeres dentro del sistema pensional. • Reconocimiento y protección integral a las mujeres rurales. 	Tolerancia cero frente a la violencia de género, prevención de la violencia contra las mujeres, la atención humana a las víctimas y sanción de los victimarios.	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr que las mujeres ocupen el 50% por ciento de los cargos en el gobierno y administración pública en todos los niveles. • Impulso a la alternancia entre mujeres y hombres en las listas para la elección a concejos, asambleas y Congreso
PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO Iván Duque	Prevención del embarazo adolescente con acompañamiento a la familia.	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad para la mujer, con especial seguimiento a condiciones y oportunidades laborales, con medidas para corregir situaciones de discriminación y sancionar su persistencia. • Se compromete con el impulso al emprendimiento y al desarrollo empresarial de la mujer con énfasis en mujeres cabeza de familia (microcrédito, capacitación, acceso a mercados, conciliación vida laboral y familiar). • Promoción y protección a los derechos humanos de las mujeres con enfoque diferencial para grupos étnicos y minorías 	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia cero con la violencia doméstica. Acompañamiento integral a sus víctimas y prevención con campañas y jornadas en colegios y comunidades, con especial énfasis en el fortalecimiento de los valores de respeto a la mujer. • Cadena perpetua para violadores y asesinos de menores. 	No cuenta con un compromiso específico en esta materia.
COALICIÓN COLOMBIA (Partido Alianza Verde, Polo Democrático y movimiento Compromiso Ciudadano) – Sergio Fajardo	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del embarazo en la adolescencia. Meta: reducir la tasa a un solo dígito. • Formación en derechos sexuales, programas de educación, campañas de prevención y la creación de centros amigables. • Línea telefónica y virtual, así como rutas de oportunidades para jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se compromete con la equidad de género en el mundo laboral a través de: a) el diseño de un modelo de transparencia en los salarios para crear condiciones igualitarias. b) fortalecimiento del programa Equipares por medio de incentivo a las empresas, c) establecimiento de medidas de corresponsabilidad familiar, d) políticas para reducir la informalidad con programas de formación y apoyo en la búsqueda de empleo formal. • Línea de trabajo específica con las mujeres rurales a través de: a) fortalecimiento de la dirección de mujer rural del Minagricultura, b) Acceso preferente a recursos para proyectos productivos y propuestas de emprendimiento con paridad de género, c) Puesta en marcha del fondo de fomento a las mujeres rurales. 	3 estrategias para combatir esta violencia: (1) prevención y educación: Campañas educativas y comunicacionales para erradicación de estereotipos, capacitación de actores en el sistema educativo, Protocolos para la reducción del acoso en las universidades, prevención del acoso callejero. (2) Acceso a la salud y protección de víctimas: garantizar las medidas de protección de la 1257, red de urgencias capacitada para la atención, brigadas móviles para acceso a la justicia en municipios rurales. (3) Fortalecimiento Institucional: Del Ministerio de Justicia y Ministerio de Salud, capacitación de las fiscalías seccionales, duplicar planta de defensores de mujeres y niñas.	Escuelas de formación política a mujeres; seguimiento a los principios de paridad, alternancia y universalidad, con un gabinete paritario y creación de estrategias al interior de los partidos políticos.

Tabla 31. Síntesis de las propuestas sobre temas de igualdad de género en las plataformas presentadas para la elección presidencial de 2018 (parte 2/2)

PARTIDO	DERECHOS SEXUALES Y DERECHOS REPRODUCTIVOS	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES	PARTICIPACIÓN POLÍTICA
<p>COALICIÓN PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO –PARTIDO ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE ASI, candidato Humberto de la Calle</p>	<p>No cuenta con un compromiso específico en esta materia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uno de sus ejes de trabajo es “Mayores oportunidades laborales y de emprendimiento para mujeres”. En este ámbito se compromete con un programa de incorporación laboral basado en la estrategia “Equipares” para impulsar políticas de igualdad en las empresas, establecer metas de inclusión, y dar oportunidades de capacitación y crédito para emprendimientos. • Propone la creación de una “Red de talentos” como alternativa de empleo para conectar, a través de una plataforma tecnológica, a las mujeres que están dedicadas a labores domésticas con empresas que demanden servicios. • Creará incentivos para promover el “Balance vida-trabajo en las empresas” con creación de guarderías; plantea la generación de empleo calificado e igualdad salarial. • Se compromete con el reconocimiento del trabajo de las mujeres no vinculadas al mercado laboral a través de un sistema de remuneración. • Programas de microcrédito para mujeres en zonas apartadas y para mujeres víctimas del conflicto armado a través del fomento del emprendimiento. • Programas de microcrédito para mujeres rurales en zonas apartadas. Se prevé el fomento de oportunidades a través de la comercialización de productos y capacitación para mujeres con potencial empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de los índices de violencia de género, mediante: el fortalecimiento de las instituciones estatales encargadas de la atención e investigación de la violencia especialmente de las comisarías de familia, creando un sistema de información que permita la denuncia digital, y con el refuerzo de la línea 155 de atención a víctimas. Programa especial de atención a víctimas y testigos. Revolución pedagógica que posibilite un cambio cultural que rechace la violencia en todas sus formas. • Cátedra y planes de estudio que reivindicquen el valor social de la mujer y la no reproducción de estereotipos. • Cadena perpetua para violadores de menores de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la participación política de las mujeres a través del cumplimiento de las normas que promuevan la paridad, alternancia y universalidad. • Gabinete paritario e impulso de listas cremallera; liderazgo ante el Congreso y cuerpos colegiados para la adopción de medidas que promuevan la participación en los partidos políticos y medios de comunicación.
<p>#MEJOR VARGAS LLERAS (coalición Partido Cambio Radical, Partido de la U – Ante todo Colombia [Juan Carlos Pinzón])</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de un modelo de medicina familiar para atención de gestantes y madres lactantes, infantes, adultos mayores, etc. • Plan Nacional de Prevención que reduzca del 20 al 15% el número de embarazos en adolescentes. • Mejora de los canales de denuncia, captura y judicialización de casos de violencia sexual a menores de 15 años. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plantea la creación de 1,2 millones de empleos formales, 30% para las mujeres. • Pago de licencia de maternidad para las madres del régimen subsidiado y mujeres beneficiarias del contributivo de manera progresiva. • Implementará el Sistema Nacional de Cuidado para brindar mayor espacio laboral a la mujer. • Desarrollar estrategias de flexibilización laboral en el sector público y privado. • Capacitación de 200.000 mujeres rurales. • Programas de educación en prevención de la violencia intrafamiliar, emprendimiento, buenas prácticas agrícolas y pecuarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso de una política pública de prevención de la violencia contra la mujer. Campañas de comunicación para sensibilizar y fomentar el respeto por la mujer, la desestigmatización y transformación de roles. • Aumentar la judicialización de los casos de violencia sexual contra adolescentes. • Acortar términos judiciales para aumentar condenas y combatir la impunidad • Creación de la Red de Casas de Acogida de Mujer: 32 casas, una por departamento. • Programas de atención, prevención y protección de los niños, niñas y sus familias en torno a las problemáticas de violencia, abuso y explotación sexual, creación de equipos multidisciplinarios de apoyo a las comisarías de familia. 	<p>No cuenta con un compromiso específico en esta materia.</p>

categorías analizadas; también hay que decir que en ciertas propuestas presentadas por los candidatos a la presidencia se observan diferentes enfoques.

A través de este indicador se advierte indirectamente una situación relevante para el país, frente a la organización y el funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, y su participación en la inscripción de candidaturas: solo un candidato se presentó a nombre de un partido; los demás lo hicieron a nombre de coaliciones. Al respecto, la ley señala que pueden inscribir candidatos los partidos políticos con personería jurídica vigente, los grupos significativos de ciudadanos y las coaliciones¹⁰³. En la última elección presidencial al inicio de la campaña electoral, en total once aspirantes intentaron llegar a la presidencia avalados por firmas. Hecho particular, pues mientras que en las elecciones pasadas la mayoría de los candidatos representaban a un partido, en estas solo el Partido Liberal Colombiano y el Centro Democrático definieron desde el inicio su candidato.

Por otra parte, dentro de la información complementaria relativa a la dimensión VII, Partidos políticos, se indagó si los partidos políticos analizados habían establecido cuotas o medidas paritarias “voluntarias” para la composición de las candidaturas electorales y/o la elección de instancias de dirección partidaria. En general, respecto a la conformación de listas de precandidatos, candidatos y candidatas, los partidos mencionan el cumplimiento de la cuota del 30% establecida en la ley 1475 de 2011, mas no definen mecanismos paritarios para su integración y, por cuanto la ley no regula una cuota obligatoria a nivel de órganos de dirección, los estatutos no señalan de manera vinculante una cuota voluntaria. De este modo, los partidos políticos se ajustan estrictamente a la legislación y no expresan de manera formal un compromiso sustantivo mayor.

La excepción la presenta el partido Polo Democrático Alternativo, que definió en el artículo 18 de sus estatutos, relativo a los Organismos de Dirección del Partido a Nivel Nacional, que “En todas las instancias del Partido se buscará la paridad. No obstante, para garantizar la elección de las mujeres, los jóvenes y personas de los grupos poblacionales de afrodescendientes, indígenas y de libre opción sexual, se mantendrán por lo menos las siguientes proporciones: treinta por ciento (30%) mujeres; veinte por ciento (20%) jóvenes; diez por ciento (10%) para los grupos poblacionales (afrodescendientes, indígenas y LGTB), que se distribuirá en partes iguales para cada uno”. Si bien dicha definición no supera el 30%, establece dicho porcentaje como mínimo en las instancias del partido.

Varios de los hallazgos presentados a partir de estos indicadores coinciden con conclusiones previas a las que se ha arribado a través del Ranking de Igualdad entre hombres y mujeres en los Partidos y Movimientos Políticos 2016¹⁰⁴ (aplicado ya en tres ocasiones en Colombia), que evalúa a las organizaciones políticas en tres dimensiones, *la electoral, la programática y la organizacional*. En su último análisis se señala que los partidos políticos siguen teniendo “la enorme oportunidad de establecer una ruta que consolide los esfuerzos que realizan para la inclusión y representación efectiva de las mujeres en el proceso político”¹⁰⁵, y para ello deben implementar medidas en los ámbitos organizacional, electoral y programático, y en materia de financiamiento: “En la dimensión organizacional las colectividades políticas deben adaptar sus estatutos y reglamentos para avanzar hacia una composición paritaria de sus órganos de decisión en todos los niveles jerárquicos y territoriales, así como impulsar la creación de un mecanismo para la igualdad de género que cuente con autonomía funcional y presupuestaria y divulgar

103. Ley 1475 de 2011. A.

104. Impulsada por la Mesa de Género de la Cooperación Internacional, esta es una metodología de medición que se realiza con el fin de generar información sobre la situación en materia de igualdad de género dentro de estas colectividades, y en particular identificar las áreas en las que deben redoblar sus esfuerzos para garantizar la inclusión de las mujeres.

105. Mesa de Género de la Cooperación Internacional. *Ranking de Igualdad de mujeres y hombres en los partidos y movimientos políticos*, 2016, p. 5. Disponible en <http://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2017/01/ranking-de-igualdad-de-mujeres-y-hombres-en-los-partidos-politicos>

Tabla 32. Participación de las mujeres en cargos de autoridades locales

AUTORIDAD LOCAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	% MUJERES
ALCALDESA/ALCALDE	965	134	1099	12,2%
CONCEJALA/ CONCEJAL	9928	2126	12054	17,6 %

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Respuesta derecho de petición. RDE-400 Bogotá, 28 de diciembre de 2018.

información sobre sus compromisos en materia de igualdad de género y paridad.

”En la dimensión electoral los partidos y movimientos políticos tienen la misión de promover condiciones igualitarias de competencia electoral, utilizar listas paritarias y criterios ordenadores para garantizar la participación de las mujeres, y evitar y sancionar actos de acoso y violencia política hacia ellas.

”En la dimensión programática las colectividades deben revisar que sus contenidos programáticos respeten y garanticen la igualdad de género, incluir la temática en sus actividades de capacitación, e implementar acciones de formación política de mujeres con el fin de reducir las brechas de género existentes”¹⁰⁶.

2.4.8 Presencia de mujeres en los gobiernos locales

La octava y última dimensión del Índice de Paridad Política mide la presencia de mujeres en los gobiernos municipales. Colombia alcanzó 29,8 puntos. En esta dimensión se analizan dos indicadores: 1) Porcentaje de alcaldesas y 2) Porcentaje de concejales en el gobierno municipal.

De acuerdo con la información reportada por la Registraduría Nacional del Estado Civil, en Colombia existe un total de 1.099 municipios, y, como resultado de las elecciones realizadas en octubre de 2015,

cuenta con 965 alcaldes y 134 alcaldesas para el periodo 2016-2019. De acuerdo con la tabla 32, las alcaldesas elegidas corresponden al 12,2% de mandatarios locales (24,4 puntos). Para el mismo periodo, de un total de 9.928 integrantes de los concejos municipales, 17,6% corresponde a mujeres, mientras que el 82,4% son hombres (35,2 puntos).

En el ámbito municipal, tanto a nivel de alcaldías como de concejos, es de destacar el incremento de participación porcentual y nominal de las mujeres que se ha dado en los últimos doce años. En cuanto a alcaldías se refiere, pese a que entre los periodos 2008-2012 y 2016-2019 el total de municipios se redujo en 10, se presentó un incremento del 3,2% pasando de 100 alcaldesas en el primer periodo a 134 en el último (ver la tabla 33).

En cuanto a concejos municipales se refiere, sigue siendo baja la participación de las mujeres, con un 17,6%, valor que, comparativamente con la participación en la Cámara de Representantes, se ubica 2,3 puntos porcentuales por debajo, situación que denota las grandes dificultades que aún se presentan en el ámbito local para avanzar en el logro de la paridad de igualdad en participación política de las mujeres. No obstante, es de resaltar el incremento del número de mujeres electas como concejales en los últimos doce años, que pasaron de 1.691 en el periodo 2008-2011 a 2.126 en el periodo 2016-2019, lo cual representa 435 curules más para las mujeres y un aumento porcentual de 3,5.

106. *Ibid.*, pp. 8 y 9.

Tabla 33. Participación de las mujeres en cargos de autoridades locales en los últimos tres periodos

PERIODO	ALCALDÍA					CONCEJO				
	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
2008-2011	1009	91,0%	100	9,0%	1109	10312	85,9%	1691	14,1%	12003
2012-2015	994	90,2%	108	9,8%	1102	10008	83,0%	2055	17,0%	12063
2016-2019	965	87,8%	134	12,2%	1099	9928	82,4%	2126	17,6%	12054

Fuente: elaboración propia a partir de Respuesta oficial de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Respuesta derecho de petición. RDE-400 Bogotá, 28 de diciembre de 2018.

Si se tiene en cuenta la variación que presentó la participación de mujeres en la Cámara de Representantes, con la entrada en vigencia de la ley 1475 de 2011¹⁰⁷, en donde se aumentó la participación de mujeres en 7,2 puntos porcentuales, es posible señalar que la efectividad de la cuota es más significativa en el ámbito nacional y de menos impacto en el ámbito local, aun cuando en este la cuota aplica para la totalidad de las listas. Algunos aspectos que pueden estar incidiendo están relacionados con los rasgos de la cultura política del país, los procedimientos dentro de los partidos y/o movimientos para la selección de candidaturas, los atributos del sistema electoral y su interacción con las características de la Ley de Cuotas. Respecto a los dos primeros, la cultura patriarcal del país, sumada a la presencia mayoritariamente masculina dentro de las colectividades políticas y la falta de apoyo decisivo a la implementación de acciones afirmativas para las mujeres en los partidos¹⁰⁸.

En relación con el sistema electoral y su interacción con la Ley de Cuotas, la cuota electoral vigente no contempla alternancia ni mandato de posición, lo que facilita que las mujeres sean ubicadas en luga-

res periféricos de las listas, que, aunado a la existencia de voto preferente, limita las oportunidades de elección de las mujeres. De igual forma, permite que los partidos otorguen avales a mujeres que realmente no están compitiendo en el proceso electoral y que son denominadas “de relleno”. Sumado a estos aspectos, hay todavía algunos sectores de la población que mantienen creencias negativas sobre el liderazgo de las mujeres. El Informe sobre la calidad de la ciudadanía en Colombia realizado por la Registraduría en 2018 indaga sobre varios aspectos de la cultura política del país. Para ello, se realiza una encuesta, en el marco de la cual se pide a las personas expresar su acuerdo o desacuerdo con varias afirmaciones, una de ellas es: “En general, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres”. El 66% estuvo en desacuerdo, el 20% considera que depende y el 11% expresó estar de acuerdo (3% no sabe, no responde)¹⁰⁹. Aunque es positivo que la mayoría de las personas encuestadas considera que la afirmación no es cierta, se hace evidente que un 31% de las personas tiene una resistencia al liderazgo de las mujeres y que creen que el liderazgo de un hombre es mejor que el de una mujer, solo porque es hombre¹¹⁰.

107. Definió la cuota de género en el ámbito electoral, al establecer que “Las listas donde se elijan 5 o más curules para corporaciones de elección popular o las que se sometan a consulta —exceptuando su resultado— deberán conformarse por mínimo un 30% de uno de los géneros”.

108. ONU Mujeres, Sisma Mujer. *La implementación del sistema de cuotas electorales y su impacto en la participación política de las mujeres en las elecciones locales de 2015*, 2016, p. 23.

109. Registraduría Nacional. Informe sobre la calidad de la ciudadanía en Colombia, 2018, p. 172. Disponible en <https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/20181205-informe-sobre-la-calidad-de-la-ciudadania-en-colombia-2018.pdf>

110. Registraduría Nacional. *Informe sobre la calidad de la ciudadanía en Colombia*, 2018, p. 172. Disponible en <https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/20181205-informe-sobre-la-calidad-de-la-ciudadania-en-colombia-2018.pdf>

Tabla 34. Hombres y mujeres electos en Gobernación/Asamblea

PERIODO	GOBERNACIÓN					ASAMBLEA				
	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
2008-2011	31	96,9	1	3,1	32	345	82,5	73	17,5	418
2012-2015	29	90,6	3	9,4	32	343	82,1	75	17,9	418
2016-2019	27	84,4	5	15,6	32	348	83,3	70	16,7	418

Fuente: elaboración propia a partir de Respuesta oficial de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Respuesta derecho de petición. RDE-400 Bogotá, 28 de diciembre de 2018.

De manera complementaria, a continuación se analiza la presencia de mujeres en el nivel departamental. Como se observa en la tabla 34, si bien los logros a nivel departamental en materia de participación política de las mujeres son bajos, el porcentaje de gobernadoras electas en los últimos doce años ha ido en ascenso pasando de 3,1% a 15,6%. Esta situación contrasta con los resultados obtenidos en las asambleas departamentales, en donde la participación de las mujeres, en el mismo periodo, se redujo en 0,7% (dos curules). Al analizar el impacto de la implementación de la cuota en listas a estas corporaciones, definida con aplicación en el ámbito terri-

torial a partir de 2011, es posible señalar que no se han producido efectos significativos, puesto que en el periodo 2012-2015 solo hubo un incremento de dos curules respecto al periodo anterior, y en el siguiente periodo se presentó una reducción de cinco curules en asambleas departamentales respecto al periodo inicial (sin aplicación de la cuota).

Los hallazgos de la medición de esta dimensión resultan contundentes. En el ámbito territorial y local, Colombia tiene una enorme brecha por cubrir para acercarse a la paridad y garantizar una participación igualitaria de las mujeres.

CONCLUSIONES



Dimensión I, compromisos nacionales con la igualdad en la Constitución y marco legal

El desarrollo normativo da cuenta de los avances de las mujeres en la igualdad formal, es decir, en el reconocimiento normativo sustentado en el bloque de constitucionalidad del país, del cual hacen parte los convenios internacionales ratificados por Colombia. Sin embargo, la aplicación de estas normas ha sido lenta, y la falta de reglamentación del principio constitucional de paridad introducido en la Constitución de 1991 retrasa las condiciones y garantías formales para avanzar en el ejercicio del derecho a la participación de las mujeres y la toma de decisiones públicas.

Además de la amplia gama de normas y de reformas legales promulgadas, el desafío se concentra en su aplicación y la disposición de recursos financieros para su cumplimiento; esto implica una necesaria articulación de los diferentes actores institucionales y de gobierno con el compromiso de la igualdad y los derechos de las mujeres en participación política, tanto para el nivel nacional como regional.

Respecto de una vida libre de violencias y discriminación, Colombia avanzó en la promulgación de las leyes 1257/2008 y 1752/2015, respectivamente. Sin embargo aún existen barreras en su aplicación, en especial en la activación de rutas de atención a víctimas de violencia. En cuanto a la violencia contra

las mujeres en política, el país aún no cuenta con un marco regulatorio que tipifique y sancione las acciones violentas en el ejercicio de sus funciones públicas; de allí que sea necesario continuar y avanzar en su visibilización.

Dimensión II, ejercicio del derecho al sufragio

El voto fue un derecho reconocido a las mujeres en 1954, y ejercido por primera vez en 1957. Pasados más de sesenta años, las mujeres colombianas, desde diferentes ámbitos, siguen recorriendo el camino por el reconocimiento pleno del derecho a la participación política en igualdad de condiciones y por el fortalecimiento de los liderazgos femeninos en escenarios de poder público.

Las mujeres fueron el 51,7% del censo electoral para el 2018. Desde 1991, la participación de las mujeres como votantes ha mantenido un crecimiento sostenido, en medio de históricas cifras de abstencionismo en el país, que, en el caso de las mujeres, son ligeramente menores respecto a las de los hombres. Si se analiza la cifra en relación con las que pueden elegir y efectivamente votaron, el resultado fue de 55,2% para las mujeres, mientras que para los hombres el resultado fue de 51,6%, una diferencia de 3,6 puntos porcentuales.

Sin embargo, esta característica no guarda una relación con el número de mujeres que son escogidas

para cargos de decisión, pues como se presentó en el documento, las mujeres representan menos del 20% de las personas elegidas a cargos de elección popular, tanto a nivel nacional (18% del Congreso) como a nivel local (12,2% de alcaldías y 17,6% de concejos municipales). Además, siguen siendo un reto para el ejercicio del derecho al sufragio de las mujeres, aspectos relacionados con el conflicto, principalmente en las regiones de difícil acceso, prácticas clientelistas, poca o inexistente pedagogía política, la falta de confianza en las instituciones y los comicios electorales, así como los bajos niveles de cedulación que pueden persistir en algunos territorios del país.

Dimensión III, cuota/paridad

Desde la promulgación de la ley 581/2000, Colombia aplica y cumple en promedio con la Ley de Cuotas del 30% establecida para la administración pública, lo cual ha representado un avance en la participación de las mujeres en altos niveles decisorios en las tres ramas y los tres órganos del poder público. No obstante, su aplicación se vislumbra con efecto piramidal, es decir, a mayor nivel de decisión, menor la proporción de mujeres. Se requiere mayor compromiso con la aplicación de sanciones efectivas, pues en la práctica, esto hace que no haya consecuencias por su incumplimiento, tanto para el nivel regional como para el nacional.

Por otro lado, el establecimiento de la cuota del 30% para la inscripción en listas electorales para las cámaras (alta y baja) ha obligado a los partidos políticos a incluir mujeres en sus listas; si bien esto ha reflejado un leve incremento en la participación política de las mujeres como candidatas, el diseño de la cuota vigente puede mejorarse incluyendo los principios de alternancia y universalidad en su aplicación para que se contribuya de forma real a la elección efectiva de mujeres; y sin duda, aún hace falta incluir en la legislación mecanismos sancionatorios explícitos en caso de incumplimiento de la ley.

Finalmente, se requiere el compromiso de los partidos políticos que participan en el Legislativo para implementar una reforma política que facilite la llegada de las mujeres a estos cargos de representación y permita alcanzar el 50/50 en la conformación del Congreso.

Dimensión IV, Poder Ejecutivo y administración pública

En relación con esta dimensión, el reciente nombramiento de un gabinete ministerial paritario y la elección de una mujer como vicepresidenta por primera vez en la historia de Colombia reflejan un avance importante hacia una participación igualitaria de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Se destaca además la designación de mujeres en la dirección de ministerios como el del Interior, en el que por primera vez se nombra a una mujer, o el de Justicia. No obstante, se mantienen sectores como el de Hacienda, que nunca han sido liderados por una mujer. Asimismo, desde una mirada global, en otros niveles de dirección, se da cuenta de los espacios que han ido ganando las mujeres, tales como los viceministerios, ya que 33% de estos son liderados por mujeres.

Sin embargo, Colombia no cuenta con una normativa que dicte medidas para la elección paritaria o equitativa entre hombres y mujeres en estos cargos de elección, por medio del sistema de listas o de ternas, y tampoco se aplica a los cargos pertenecientes a la carrera administrativa y judicial.

El mecanismo de género está representado por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), cuyas funciones son el impulso a la incorporación del enfoque de género en planes, programas y políticas de las entidades del nivel nacional y territorial. Esta entidad no cuenta con autonomía administrativa y financiera y está adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, lo que hace que su funcionamiento dependa de las partidas presupuestales definidas por el Gobierno Nacional.

Dimensión V, Poder Legislativo

Se encontró que en las últimas elecciones al Congreso, las candidaturas de las mujeres fueron el 34,5% del total, un resultado que guarda lógica con la aplicación de la Ley de Cuotas vigente, pero que sugiere un cumplimiento mínimo de esta. Es decir, la cuota se convirtió en el nivel máximo (un techo) para la participación de las mujeres, en vez de ser el nivel mínimo (el piso) en la inscripción de candidaturas. Respecto del porcentaje de elegidas, 18,7%, para la Cámara de Representantes (Cámara Baja), se evidencia una disminución de 1,2 puntos porcentuales respecto a la elección inmediatamente anterior (2015), en donde representaron el 19,9%, encontrándose lejos de alcanzar una conformación paritaria, y sin alcanzar siquiera un nivel de masa crítica que permita fortalecer la participación en la toma de decisiones legislativas. Es importante mencionar que, producto del “Acuerdo de Paz”, hubo un incremento en cinco curules para cada una de las cámaras (alta y baja) para el partido político Farc; sin embargo, esto no tuvo un efecto para la representación de mujeres en el Parlamento.

En cuanto a la participación de las mujeres en las mesas directivas en el Parlamento, históricamente estas han sido presididas con regularidad por hombres. Por ejemplo, para 2019, específicamente en la Cámara Baja, en el momento de este análisis era ejercida por hombres; por otra parte, se encontró que los porcentajes de participación de las mujeres en las comisiones constitucionales y las comisiones legislativas de “producción” y “preservación del sistema” son inferiores al 30%, lo que demuestra la distancia que falta recorrer, los esfuerzos y la necesidad de un mayor compromiso del Estado y los actores políticos para que se cuente con condiciones favorables para que las mujeres ocupen los puestos de decisión política de forma paritaria.

Resalta en esta dimensión la existencia de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, creada en el 2011, así como la Bancada de Mujeres en el Congreso; estas dos instancias tienen por objeto

fomentar acciones que consoliden la participación y el mejoramiento de las condiciones de las mujeres en el país y el trabajo legislativo por sus derechos. Sin embargo, persiste la necesidad de contar con una Unidad especializada para la transversalización de género en el Parlamento que permita impulsar medidas y leyes que contribuyan a la agenda pública en materia de igualdad de género.

Dimensión VI, Poder Judicial y poder electoral

En el Poder Judicial y el poder electoral se evidencian restricciones en el acceso de las mujeres para integrar, principalmente, la Corte Suprema de Justicia, donde las mujeres son apenas el 15%. Pese a esto, en la rama judicial se cuenta con la Comisión Nacional de Género, la cual es considerada como una buena práctica, por cuanto promueve la sensibilización, formación y capacitación en género.

La rama electoral está compuesta por la Registraduría y el Consejo Nacional Electoral, y la máxima autoridad jurisdiccional electoral es la Sección Quinta del Consejo de Estado. En el momento del análisis de esta dimensión, la composición de la Sección Quinta del Consejo de Estado es paritaria (cuatro integrantes, de los cuales dos son magistradas). Este órgano no cuenta con un mecanismo de género que regule la elección o composición de este, o que proporcione asistencia técnica. Considerando que bajo su responsabilidad se encuentra el seguimiento a la Ley de Cuotas y a las garantías de participación de las mujeres, se requiere un esfuerzo por fortalecer e incluir la perspectiva de género, sus funciones y condiciones de participación igualitaria.

Dimensión VII, partidos políticos

El compromiso de los partidos y movimientos políticos con la igualdad de género es formal, pues de los catorce partidos analizados, nueve de ellos establecen objetivos o principios de igualdad de

género. No obstante, en la práctica no se instituyen los procedimientos y medidas puntuales que permitan llevar a la práctica los principios instaurados, de forma que realmente favorezcan la participación electoral de las mujeres y la participación en las instancias de decisión, como sus mesas directivas.

Hasta el momento no se ha reglamentado el acto legislativo 002 de 2015, que establece que las organizaciones políticas deben observar “en forma progresiva, entre otros, los principios de paridad, alternancia y universalidad”; por ende, no se aplica el principio de paridad. Por lo anterior, se hace necesario que la reforma política que se ha anunciado incluya mecanismos como mandatos de posición o de alternancia y la adopción progresiva de medidas que conduzcan a la paridad y la participación de las mujeres en la toma de decisiones internas en condiciones de igualdad con los hombres. Actualmente solo el 50% de los partidos analizados tienen disposiciones en sus estatutos para garantizar la participación de las mujeres en la Dirección Nacional del Partido, y de estos, solo uno incluye un porcentaje o cuota mínima de participación. En concordancia, la presencia de mujeres en los comités directivos o de dirección ejecutiva es en promedio muy baja (21,7%).

En cuanto a la inclusión de compromisos con los derechos de las mujeres en las campañas a la presidencia de la República en 2018, se debe señalar que todas incluyeron al menos un compromiso en las categorías *derechos sexuales y derechos reproductivos*, *igualdad de oportunidades*, *violencia contra las mujeres* y *participación política*.

Los resultados en esta dimensión muestran el camino por recorrer en la promoción de la igualdad, y al mismo tiempo como lograr consolidar el compromiso por la no discriminación de las mujeres en los partidos políticos, quienes son actores relevantes para la democracia en Colombia y los responsables de las candidaturas en los comicios nacionales y regionales.

Dimensión VIII, gobierno local municipal

En Colombia, apenas 134 mujeres fueron elegidas como alcaldesas para el periodo 2016-2019; esto corresponde apenas al 12,2% del total del país. La elección de alcaldías y gobernaciones es por voto popular, y para los concejos municipales y asambleas departamentales se aplica la Ley de Cuotas, según la cual, al menos el 30% de las listas electorales deben estar integradas por mujeres. Su aplicación no ha demostrado un incremento significativo en la presencia de mujeres en estas corporaciones, lo que evidencia una importante brecha en el ámbito territorial para alcanzar la participación igualitaria de las mujeres.

Esta baja participación señala además que en el nivel local, la presencia de aspectos culturales patriarcales afecta la representación de las mujeres. Además, la cuota, al no tener mandato de posición o de alternancia, afecta directamente la participación de las mujeres en las listas de candidaturas, lo que requiere hacer una reforma electoral con mecanismos efectivos que logre impactar en la representación efectiva de las mujeres en el nivel local (municipal).

RECOMENDACIONES



Dimensión I, compromisos nacionales con la igualdad en la Constitución y marco legal

1. Promover y avanzar en la reglamentación legal de los principios constitucionales de paridad, alternancia y universalidad.
2. Tipificar y sancionar la violencia en razón de género en el ámbito político como una violencia específica en el ejercicio de funciones públicas por parte de las mujeres.
3. Determinar una ruta de atención inmediata que articule acciones institucionales con competencia para los casos de violencia de género contra mujeres en política, garantizando la protección y el restablecimiento del derecho a la participación de las mujeres, incluidas medidas para su prevención y sanción efectiva.
4. Garantizar los recursos económicos y partidas presupuestales necesarios para el logro de planes, proyectos y políticas que promuevan la igualdad de las mujeres en sus diferentes ámbitos de aplicación.
5. Cumplir las recomendaciones efectuadas por el comité de la CEDAW referidas a la adopción de medidas afirmativas para aumentar la presencia de mujeres en los cargos decisorios electivos o nombrados, y a la adopción del principio de alternancia en las listas partidarias. De igual forma, se debe avanzar en la realización de campañas de sensibilización sobre la importancia de la participación de las mujeres en la vida pública y

política, y continuar los programas de capacitación y orientación para mujeres sobre participación política y liderazgo.

6. Implementación efectiva de acciones que permitan la participación de las mujeres en condiciones de seguridad para sus vidas en el ejercicio del derecho a la participación política y organizativa. Este debe ser un elemento integrado al 50/50.

Dimensión II, ejercicio del derecho al sufragio

1. Promover acciones y brigadas por parte de la Registraduría Nacional para la cedulação masiva de las mujeres de áreas rurales y territorios apartados, además de las necesarias en el marco de la implementación del “Acuerdo de Paz”.
2. Realizar campañas pedagógicas que resalten la importancia del voto informado y su efecto en la democracia, con el propósito de impulsar la participación política de las mujeres.
3. Desarrollar campañas de comunicación para promover la participación política de las mujeres por medios masivos y comunitarios de comunicación.

Dimensión III, cuota/paridad

1. Impulsar la reforma a la Ley de Cuotas 581 de 2000, en donde se establezca la paridad en la ocupación de altos cargos en la administración pública.

2. Desarrollo de las disposiciones de la ley 581 de 2000 referidas a la promoción de la participación de las mujeres.
3. Articular consensos con actores políticos para la reglamentación de los principios constitucionales de paridad, alternancia y universalidad en cargos de elección popular. Y en paralelo, establecer explícitamente en la normatividad vigente sanciones efectivas para las listas electorales que no cumplan la cuota electoral de género, así como la no inscripción de listas que incumplan la ley.
4. Realizar acuerdos con los partidos políticos para garantizar el aumento y el compromiso de implementar mecanismos internos que tengan efecto en la participación política de las mujeres.
5. Promover acuerdos y compromisos con la Procuraduría y organismos electorales para el seguimiento y sanción efectiva del incumplimiento de la Ley de Cuotas en la administración pública.

Dimensión IV, Poder Ejecutivo y administración pública

1. Fomentar el fortalecimiento del Mecanismo Nacional de Género, que es la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, desde ámbitos técnicos y financieros para el cumplimiento de sus funciones.
2. Promover la paridad como compromiso del Sistema Nacional de Mujeres, que fue creado por el Plan Nacional de Desarrollo (PND). De acuerdo con lo establecido por el PND, el sistema es liderado por la vicepresidencia. En él se debería buscar una coordinación para la promoción de la paridad con la bancada de mujeres, la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, la Procuraduría, en coordinación y diálogo con las organizaciones de mujeres.
3. Promover y proponer reformas legales que incorporen la paridad de género en la designación de los gabinetes ministeriales y demás cargos de confianza.

Dimensión V, Poder Legislativo

1. Crear una Unidad Técnica para la transversalización de género en el Congreso de la República, con suficiente jerarquía, recursos humanos y financiamiento para desarrollar funciones de asesoramiento y análisis, de forma que se fortalezca técnicamente la Bancada de Mujeres del Congreso, pero también toda la actividad legislativa del Parlamento.
2. Avanzar en la discusión del abordaje de la violencia política, haciendo énfasis en la visibilización de casos de violencia contra las mujeres y la necesidad de establecer medidas para prevenirla.

Dimensión VI, Poder Judicial y electoral

1. Promover la incorporación de principios de paridad en la elección y designación de jueces y magistradas en la Rama Judicial y órganos electorales.

Dimensión VII, partidos políticos

1. La promoción de la participación política de las mujeres y su efectiva representación requieren la adopción de medidas complementarias en los partidos políticos, tales como:
 - Establecer mecanismos efectivos para hacer seguimiento a la financiación de campañas, de manera específica, a la destinación de los recursos para formación política de mujeres, jóvenes y minorías que dispone la ley 1475 de 2011; para ello, se debe fortalecer el acceso, alimentación y publicación de la información en el aplicativo “Cuentas Claras”.
 - Promover que los partidos políticos establezcan en sus estatutos la formación con perspectiva de género y derechos para todos sus

miembros y afiliados en sus direcciones nacionales y territoriales, cuando aplique.

- Promover el acceso de las mujeres candidatas a medios de comunicación nacional y comunitaria.
2. Promover en los partidos políticos la visibilización y sanción de acciones de violencia política por razones de género en el ejercicio de cargos públicos y/o en campañas electorales.

Dimensión VIII, gobierno local municipal

1. Realizar procesos de pedagogía política y liderazgo, particularmente en áreas rurales, para aumentar la participación y representación política de lideresas.
2. Realizar campañas de promoción para la participación política de las mujeres.

BIBLIOGRAFÍA



- Álvarez Vos, O. S. (s. f.). Informalidad laboral: situación de las mujeres en Colombia. Documento PDF. Citada por Osorio, Patricia. Documento de fecha mayo de 2017. Sin publicar
- Arango, L. y Guacaneme, F. (2006). *Participación política de la mujer en Colombia*. Bogotá: GTZ y USAID.
- Ávila, D. 2018. *Indicadores de autonomía económica de las mujeres en Colombia: aproximaciones para la construcción de un índice compuesto*. DANE.
- Battle, M. (2016). *Mujeres en el Congreso colombiano: un análisis a partir de la primera implementación de la Ley de cuota de género en las elecciones de 2014*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Beleño Pitalúa, Y. y Vásquez Tilvez, J. F. (2017). El voto obligatorio en Colombia. *Revista Ánfora*, 24 (42), 139-164.
- CEDAW/C/COL/CO/R.9. versión en español.
- CEDAW (2019). Recomendaciones al Estado Colombiano. En <https://www.refworld.org.es/pdfid/5ce587b24.pdf>
- CEDAW/C/COL/Q/9 Lista de cuestiones y preguntas relativas al noveno informe periódico de Colombia. En https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE-DAW%2fC%2fCOL%2fQ%2f9&Lang=es
- CEDAW/C/COL/Q/9/Add.1 Respuestas de Colombia. (Noviembre de 2018). En https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE-DAW%2fC%2fCOL%2fQ%2f9%2fAdd.1&Lang=es
- CEPAL (2016) Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. XIII Conferencia Regional Sobre la Mujeres de América Latina y el Caribe. Montevideo 2016. En https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- Consejo Nacional Electoral. Petición 8337 de 2011 sobre inscripción de candidaturas, cumplimiento cuota de género. Disponible en https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/concepto_8337_2011_cne.pdf
- Constitución Política de Colombia (1991).
- Corporación Humanas. Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género – Colombia (2007). Informe Regional 2007 Iguales en Méritos, Desiguales en Oportunidades: Acceso de Mujeres a los Sistemas de Administración de Justicia.
- ONU Mujeres, Corporación Sisma Mujer (2016). *La implementación del sistema de cuotas electorales y su impacto en la participación política de las mujeres en las elecciones locales de 2015*. ONU Mujeres.
- DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, Trimestre comprendido entre diciembre del 2018 a febrero del 2019. En <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

- DANE. Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. En <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivienda-2018/cuantos-somos>.
- DANE. (2008). Encuesta de Cultura política ECP. Ver https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/ecpolitica/informe_ECP_07.pdf
- Dejusticia – Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (2014). *Bancada de mujeres del Congreso: Una historia por contar*. Sylvia Cristina Prieto Dávila y Diana Esther Guzmán Rodríguez. Documentos Dejusticia 15.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Informe sobre la participación de la mujer en los cargos de los niveles decisorios del Estado colombiano. 2018. Disponible en https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Informe_ley_cuotas_2018.pdf/b7ca4c30-5fc0-1e86-8be8-fc35a9c35229?t=1544647560733
- Diario Oficial* No. 48.130 de 14 de julio de 2011. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1475_2011.html
- Diario Oficial* No. 47.944 de 6 de enero de 2011. Disponible en http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1434_2011.html
- García, A. y Morán, A. (2018). Nueva estructura de la fuerza de trabajo desde un enfoque de género. Aplicación a la estadística de trabajo en Colombia. Investigas. Estudios Innovadores sobre Economía Género e Indicadores.
- Guzmán Molano, D. (2012). Ley de Cuotas en Colombia: avances y retos. Diez años de la Ley 581 de 2000. DEJUSTICIA. Documentos de Discusión No. 13.
- INMLCF – Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2018). Forensis 2018.
- Instituto Kroc. (2019). Estado efectivo de implementación del Acuerdo de Paz de Colombia 2 años de implementación. Informe 3. Diciembre de 2016 a diciembre de 2018. Kroc Institute for International Peace Studies. Universidad de Notre Dame.
- Lesmes Cabiativa, A. M. Registraduría General de la Nación/Centro de Estudios de Democracia y Asuntos Electorales CEDAE (2018). Participación de la mujer en el escenario político colombiano. Una mirada general a la participación política de la mujer en Colombia. En https://registraduria.gov.co/IMG/pdf/Participacion_de_la_mujer_en_el_escenario_politico_colombiano.pdf
- Ley 1909 del 9 de julio de 2018. Por medio de la cual se adoptan el estatuto de la oposición política y algunos derechos a las organizaciones políticas independientes. <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201909%20DEL%209%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>
- Mesa por el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias. (2015). La misma historia otra vez. Vivencias de mujeres y barreras de acceso a la justicia: ley 1257 de 2008. III Informe de la Mesa de Seguimiento a la ley 1257. <https://convergenciaincnoa.org/wp-content/uploads/2017/07/III-Ley1257.pdf>
- Meisel Roca, A. (2012). ¿Quién manda aquí? Participación de las Costa Caribe en los Gabinetes ministeriales Colombia 1900 a 2000. *Cuadernos de Historia Económica y Empresarial*, No. 31. Banco de la República. Centro de Estudios Económicos Regionales. CEER Cartagena. En <https://imgcdn.larepublica.co/cms/2015/05/21010147/Documento%20de%20Meisel.pdf>
- Misión de Observación Electoral MOE (2018). Colección 2018. De la participación a la representación efectiva. La participación política de las mujeres en Colombia. En https://moe.org.co/wp-content/uploads/2018/11/De-la-Participaci%C3%B3n-a-la-Representac%C3%A9n-Efectiva-Participaci%C3%B3n-Pol%C3%ADtica-de-la-Mujer_Digital.pdf
- Mujeres y Paz. En búsqueda de plenos derechos. Informe sombra del grupo de monitoreo para la implementación de la CEDAW en Colombia. En https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCEDAW%2fCSS%2fCOL%2f33709&Lang=es

- Observatorio de Memoria y Conflicto. <http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/noticias/noticias-cmh/262-197-muertos-dejo-el-conflicto-armado>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2011). *La cuota, paso lento pero seguro*. Bogotá. En: <https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/Gobernabilidad/Publicacionesproyectos/La%20cuota%20a%20paso%20lento%20pero%20seguro.pdf>
- ONU Mujeres, (2014), “Mujeres en la política: 2014. Situación al 1 de enero de 2014” [infografía en línea] http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/wmnmap14_sp%20pdf.pdf?v=3&d=20141202T173735
- ONU Mujeres, (2019). *Camino hacia la Paridad en el Congreso Colombiano: la representación política de las mujeres después de las elecciones de 2018*. Bogotá: Registraduría Nacional del Estado Civil.
- ONU Mujeres. (2017). 100 medidas que incorporan el enfoque de género en el acuerdo de paz entre el Gobierno de Colombia y las FARC EP para terminar el conflicto y construir una paz estable y verdadera. En <http://www2.unwomen.org/~media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2017/10/interinas%20farc-ep.pdf?la=es&vs=4845>
- Registraduría Nacional de Colombia. (2017). Revista Nuestra Huella. Edición No. 129 Año X, noviembre. En https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/revista/2017/Revista_Noviembre_2017.pdf
- Restrepo Sanín, J. Netherlands Institute for Multiparty Democracy (2017). Mujeres y participación política en Colombia. El fenómeno de la violencia contra las mujeres en política.
- Revista Nómada* No. 49. En <http://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/inicio/43-genero-balances-y-discursos-nomadas-6/676-esmeralda-arboleda-una-mujer-nuevos-caminos>
- Robledo Silva, P. (2009). *Estudio técnico sobre el balance de la aplicación de la ley 581 de 2000*. AECID.
- Sánchez, M. (2018). Colombia: experiencias en Políticas de Igualdad. Ponencia presentada en Cuba, en el marco del seminario Políticas públicas de igualdad, octubre de 2018. Sin publicar.
- Sánchez y Mojica (2018). *Kolectiva feminista de pensamiento y acción política. Índice de compromiso institucional con la equidad de género*.

Páginas web consultadas

Consejo Superior de la Judicatura. Acuerdo No. PSAA12-9743 (2012). Política de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en la Rama Judicial y en el sistema integrado de gestión de calidad. Disponible en: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/0/PSAA12-9743-1.pdf/c8446ed6-dbed-48ff-9c3f-1153a6fc0c7c>

Corte Constitucional. Sentencia C-257/16. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-257-16.htm>

Departamento Administrativo de la Función Pública. Acto Legislativo 02 de 2015. Reforma de equilibrio de poderes y reajuste institucional y se dictan otras disposiciones. Disponible en http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=66596

Departamento Nacional de Planeación. Consejo Nacional de Política Económica y Social. Antecedentes, funciones, miembros y normatividad. Disponible en: <https://www.dnp.gov.co/CONPES/Paginas/conpes.aspx>

Oficina del Alto Comisionado para la Paz. (2016). Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de paz estable y duradera. Disponible en <http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/Documentos%20compartidos/24-11-2016NuevoAcuerdoFinal.pdf>

Oficina del Alto Comisionado para la Paz. ABC Unidad especial para la búsqueda de personas dadas por desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado. <http://www.altocomisionadoparalapaz.gov.co/Documents/informes-especiales/>

abc-del-proceso-de-paz/abc-unidad-especial-busqueda-personas-desaparecidas.html

Presidencia de la República (2015). Ley 1752. Disponible en <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/LEY%201752%20DEL%2003%20DE%20JUNIO%20DE%202015.pdf>

Presidencia de la República (2015). Ley 1761. Disponible en <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/LEY%201761%20DEL%2006%20DE%20JULIO%20DE%202015.pdf>

Presidencia de la República. Aprobado Presupuesto General de la Nación 2019, enfocado en una mayor equidad. Noticias, 2018. Disponible en: <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2018/181018-Aprobado-Presupuesto-General-de-la-Nacion-2019-enfocado-en-una-mayor-equidad.aspx>

Registraduría General de la Nación. Ley Estatutaria de 2011. Reglas de organización y funcionamiento

de los partidos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Disponible en https://wsr.registraduria.gov.co/IMG/pdf/ley_1475_2011.pdf

Registraduría Nacional del Estado Civil. ¿Qué es el Censo Electoral? Disponible en: <https://www.registraduria.gov.co/-Que-es-censo-electoral,1818.html>

Registraduría Nacional del Estado Civil. Censo Electoral. Actualización enero 2019. Disponible en: <https://www.registraduria.gov.co/-Censo-Electoral,3661.html>

Sistema único de Información Normativa. Ley 1413 2010. Disponible en: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1679611>

Unidad de Víctimas. Desplazamiento, cifras de consulta. Disponible en <https://cifras.unidadvictimas.gov.co/Home/Desplazamiento>

Anexo 1. Políticas públicas de género/líneas de acción y enfoques en departamentos colombianos (parte 1/4)

DEPTO.	NOMBRE	LÍNEAS DE ACCIÓN	ENFOQUES
ANTIOQUIA 2002	Política de Equidad de Género para las Mujeres del departamento de Antioquia	<ul style="list-style-type: none"> • Posicionamiento del tema en la agenda de desarrollo local. • Alianzas a favor de la equidad y la igualdad. • Participación ciudadana. • Información, educación y capacitación. • Movilización social por la paz, la convivencia y la negociación política del conflicto armado. 	Igualdad y equidad social.
BOGOTÁ D.C. 2004 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el D.C. 2004-2016 • Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital 	<p>Eje de derechos de las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la paz y la convivencia con equidad de género. • Derecho a una vida libre de violencias. • Derecho a la participación y representación con equidad. • Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad. • Derecho a la salud plena. • Derecho a la educación con equidad. • Cultura libre de sexismo. • Derecho al hábitat y vivienda dignos. • Eje de Transversalización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Derechos de las Mujeres. • Enfoque Diferencial. • Enfoque de Género.
VALLE DEL CAUCA 2008	Política Pública para las Mujeres Vallecaucanas desde su diversidad étnica y territorial	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad económica. • Equidad en salud. • Vida digna libre de violencias contra las mujeres. • Equidad en educación. • Equidad en participación política. • Equidad en el territorio, la tierra, la vivienda y el medio ambiente. • Comunicación y cultura. • Mujer y deporte. 	Enfoque de Derechos Humanos y Justicia Social.
NARIÑO 2008	Política Pública para la Equidad de las Mujeres nariñenses desde su diversidad étnica, social y cultural, en un territorio en construcción de paz	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la participación y a la incidencia política. • Derecho a la autonomía económica en condiciones de equidad. • Derecho a la salud integral con énfasis en los derechos sexuales y reproductivos. • Derecho a una educación equitativa, no sexista y respetuosa de la diversidad. • Derecho a la vida libre de miedo y de violencias basadas en género. • Derecho a la paz: las mujeres en la construcción de la paz. 	Enfoque de Derechos.
TOLIMA 2009	Política Pública de Mujer y Género del Tolima para Construir Equidad desde las Diferencias 2009-2020	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Institucionalización. • Estrategia de Seguimiento Normativo. • Estrategia de Incidencia Política • Estrategia Económica-Productiva • Estrategia Educativa-Comunicativa. • Estrategia de Investigación y Sistemas de Información 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de derechos • Enfoque poblacional • Enfoque territorial.
SANTANDER 2010	Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander. Plan Decenal de Oportunidades de Santander PPMYG – PIO 2010-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Educación para el reconocimiento y realización de los derechos de las mujeres. • Trabajo digno y remuneración equitativa. • Participación política y representación para la autonomía de las mujeres. • Santander sin violencias contra las mujeres. • Santander promueve el Derecho de las mujeres a la salud sexual y reproductiva con equidad de género. • Comunicación y Cultura que reconozca y revalorice las diversidades para el desarrollo de Santander. • Equidad de género en hábitat, seguridad alimentaria y ambiente. 	Enfoque de Derechos.

Anexo 1. Políticas públicas de género/líneas de acción y enfoques en departamentos colombianos (parte 2/4)

DEPTO.	NOMBRE	LÍNEAS DE ACCIÓN	ENFOQUES
CUNDINAMARCA 2011	Mujer, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el departamento de Cundinamarca	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al Desarrollo Económico. • Derecho a una Salud Integral. • Derechos a la Educación Integral. • Derecho a la Vida Libre de Violencias. • Derechos Políticos. • Autonomía Seguridad Alimentaria. • Derechos a un Hábitat Sano y Productivo. • Derecho a una Cultura Incluyente y Espacios Recreativos. • Derecho a la Información, las Comunicaciones y las Nuevas Tecnologías. 	Enfoque de Derechos.
ATLÁNTICO 2011	Política pública por la equidad de género y derechos de las mujeres en el departamento del Atlántico 2011-2021	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía económica. • Derechos sexuales y reproductivos. • Desarrollo integral. • Participación e incidencia. • Protección integral a las mujeres. 	Enfoque de Equidad de Género y Derechos Humanos.
CAUCA 2011	Política pública para la Equidad y la Dignidad de las Mujeres en el departamento del Cauca, desde su diversidad étnica, social y cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la salud integral y derechos sexuales y reproductivos. • Derecho a una vida libre de violencias. • Derecho a la educación y capacitación con enfoque diferencial y de género. • Derecho a la participación social, política y ciudadana de las mujeres. • Derecho a la autonomía económica de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de género. • Enfoque diferencial.
META 2012	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Meta 2012-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a una vida libre de violencias. • Autonomía y empoderamiento económico. • Participación y representación política. • Salud integral para las mujeres. • Educación con equidad de género. • Construcción de paz y justicia de género. • Hábitat, vivienda, medio ambiente y acceso a la tierra. 	Enfoque de Derechos.
BOLÍVAR 2012	Política Pública Mujer y Equidad de Género en el departamento de Bolívar	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al desarrollo económico. • Derecho a la salud integral. • Derecho a una educación integral. • Derecho a una vida libre de violencia. • Derechos políticos. • Autonomía y seguridad alimentaria. • Derecho a un hábitat sano y productivo. • Derecho a la información, la comunicación y las nuevas tecnologías. 	Enfoque de Derechos.
HUILA 2013	Construcción de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del departamento del Huila	<ul style="list-style-type: none"> • Eje de participación e incidencia política. • Eje de autonomía económica y condiciones de equidad. • Eje de salud integral y derechos sexuales y reproductivos. • Eje de educación equitativa, no sexista y respetuosa de la diversidad. • Eje de derecho a una vida libre de miedo y violencias basadas en género. • Eje de construcción de paz. 	Enfoque de Desarrollo Humano y Género.
SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA 2013	Política pública para las mujeres del departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a una vida libre de violencia. • Equidad en participación política y desarrollo local. • Equidad en salud. • Equidad en educación. • Autonomía económica. • Equidad en el territorio, la cultura y el medio ambiente. • Enfoque de género en el deporte. 	Identidad étnica, raizal y territorial.

Anexo 1. Políticas públicas de género/líneas de acción y enfoques en departamentos colombianos (parte 3/4)

DEPTO.	NOMBRE	LÍNEAS DE ACCIÓN	ENFOQUES
RISARALDA 2015	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres "Risaralda mujer 2015-2024"	<p>Tres ejes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vida (salud y vida libre de violencias). • Voz (participación, empoderamiento y transformación de estereotipos e imaginarios que refuerzan la discriminación). • Oportunidades (autonomía económica con justicia y equidad laboral). 	Enfoque Diferencial.
BOYACÁ 2015	Política Pública Mujer y Género departamento de Boyacá 2015-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la autonomía económica, igualdad laboral, economía del cuidado. • Derecho a una vida libre de violencias. • Derecho a la participación política y en la toma de decisiones en las esferas del poder. • Derecho a la educación con equidad y no sexista y acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías. • Derecho a la salud integral y a derechos sexuales y reproductivos. • Derecho a la paz. • Derecho al territorio, hábitat, medio ambiente sano y productivo. • Derecho a la cultura, recreación y tiempo libre en condiciones de igualdad de oportunidades y equidad. • Gestión pública y desarrollo institucional para garantizar los derechos de las mujeres y la calidad de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de derechos de las mujeres. • Enfoque interseccional y diferencial. • Enfoque de género.
QUINDÍO 2015	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del departamento del Quindío 2015-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Quindianas reconociendo y haciendo efectivos sus derechos. • Quindianas como sujetos políticos y agentes de familia, empoderadas, participativas y movilizadoras. • Quindianas movilizadas para la redistribución del conocimiento social y la construcción de paz. • Quindianas por una vida libre de miedos y violencias. • Fortalecimiento institucional a favor de las quindianas. 	Derechos Humanos. Género. Diferencial. Territorialidad.
PUTUMAYO 2017	Política Pública de Equidad e Igualdad de Género para las Mujeres del Putumayo	<p>Garantía de derechos y ciudadanía de las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viviendo el derecho a una vida libre de violencias y sin miedo. • Viviendo el derecho a la educación para el empoderamiento de las mujeres desde la diversidad y equidad de género. • Viviendo el derecho a la salud con calidad, eficiencia, equidad y reconocimiento de la diversidad étnica, sexual y de género de las mujeres. • Atención, justicia, reparación integral y restitución de derechos de mujeres y niñas víctimas en el marco del conflicto armado desde los enfoques diferenciales. • Fortalecimiento institucional, empoderamiento de las mujeres y desarrollo de capacidades para la participación activa y el acceso al poder. • Viviendo el derecho colectivo al medio ambiente, a la protección del territorio y al agua. • Viviendo el territorio desde la diversidad: mujeres indígenas y territorio. • Viviendo el territorio desde la diversidad: mujeres afrodescendientes y territorio. • Viviendo el desarrollo con dignidad: mujeres rurales, acceso a la tierra y soberanía alimentaria. • Viviendo la diversidad sexual y de género con equidad, reconocimiento e inclusión. • Proceso de institucionalización, transversalización y territorialización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Género. • Enfoque de derechos de las mujeres. • Enfoque de violencias basadas en Género (VBG). • Enfoque de territorio y construcción de paz. • Enfoque de ciclo vital de las mujeres. • Enfoque de ciudadanía activa de las mujeres.

Anexo 1. Políticas públicas de género/líneas de acción y enfoques en departamentos colombianos (parte 1/4)

DEPTO.	NOMBRE	LÍNEAS DE ACCIÓN	ENFOQUES
ARAUCA 2017	Política Pública Departamental de la Mujer "Por una Arauca con Equidad de Género para las Mujeres 2017-2027"	<p>Ocho ejes transversales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura administrativa. • Salud integral y derechos sexuales y reproductivos. • Educación. • Trabajo y emprendimiento. • Construcción de paz y transformación cultural. • Participación. • Cultura, recreación y deporte. • Plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de derechos humanos de las mujeres. • Enfoque diferencial de derechos. • Enfoque de género. • Integralidad
CAQUETÁ 2017	Política Pública desde, con y para las Mujeres Caqueteñas 2017-2027	<p>Ocho ejes estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equidad en la educación para las mujeres del Caquetá. • Equidad en salud para las mujeres del Caquetá. • Derecho a una vida libre de violencias. • Autonomía económica de las mujeres del Caquetá. • Participación política, social y comunitaria con incidencia de las mujeres del Caquetá. • Cultura, paz y reconciliación con equidad para las mujeres del Caquetá. • Ambiente, territorio y hábitat. • Fortalecimiento y desarrollo transversal e institucional de la política pública desde, con y para las mujeres del Caquetá. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de derechos. • Enfoque territorial. • Enfoque de ciclo vital. • Enfoque de equidad de género. • Enfoque diferencial.
CHOCÓ 2018	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Chocoanas	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a una vida libre de violencias. • Derecho a la paz. • Derecho a la participación y representación política. • Derecho a la salud integral. • Derecho a la educación y cultura con enfoque de género. • Derecho a la autonomía económica. • Fortalecimiento institucional para la garantía de los derechos de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de género. • Enfoque étnico. • Enfoque territorial. • Enfoque de Derechos. • Enfoque diferencial. • Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género.

Fuente: Sánchez y Mojica (2018). Colectiva feminista de pensamiento y acción política. Índice de compromiso institucional con la equidad de género.

Anexo 2. Tipo-número de circunscripciones y curules en Cámara de Representantes – Colombia, periodo 2018-2022

TIPO DE CIRCUNSCRIPCIÓN	NÚMERO DE CIRCUNSCRIPCIONES	DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE CURULES
TERRITORIAL	33	Amazonas	2
		Antioquia	17
		Arauca	2
		Atlántico	7
		Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	2
		Bogotá D.C.	18
		Bolívar	6
		Boyacá	6
		Caldas	5
		Caquetá	2
		Casanare	2
		Cauca	4
		Cesar	4
		Córdoba	5
		Cundinamarca	7
		Chocó	2
		Guainía	2
		Guaviare	2
		Huila	4
		La Guajira	2
		Magdalena	5
		Meta	3
		Nariño	5
		Norte de Santander	5
		Putumayo	2
		Quindío	3
		Risaralda	4
Santander	7		
Sucre	3		
Tolima	6		
Valle	13		
Vaupés	2		
Vichada	2		
INTERNACIONAL	1	Nacionales residentes en el exterior	1
ESPECIAL	2	Comunidades afrodescendientes	2
		Comunidades indígenas	1
TOTAL	36	165	
CURULES ADICIONALES		Acuerdo de Paz	5
		Estatuto de la Oposición	1
TOTAL CURULES CÁMARA DE REPRESENTANTES PERIODO 2018-2022			171

Fuente: decreto 420 de 2018, "por el cual se sustituye el capítulo 3 del título 1, de la parte 3, del libro 2, del decreto 1066 de 2015, para establecer el número de curules de la Cámara de Representantes". Elaboración propia.

Anexo 3. Tipo-número de circunscripciones y curules en el Senado de la República – Colombia, periodo 2018-2022

TIPO DE CIRCUNSCRIPCIÓN	NÚMERO DE CIRCUNSCRIPCIONES	NÚMERO DE CURULES
NACIONAL	1	100
ESPECIAL INDÍGENA	1	2
ACUERDO DE PAZ		5
ESTATUTO DE OPOSICIÓN		1
TOTAL CURULES		108

Fuente: decreto 420 de 2018, “por el cual se sustituye el capítulo 3 del título 1, de la parte 3, del libro 2, del decreto 1066 de 2015, para establecer el número de curules de la Cámara de Representantes”. Elaboración propia.

Anexo 4. Inclusión de mujeres en máximas instancias ejecutivas de los partidos, según estatutos (parte 1/4)

PARTIDO	DIRECCIÓN NACIONAL	COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL
<p>1. COALICIÓN LISTA DE LA DECENCIA (ASI, UP, MAIS)</p> <p>Alianza Social Independiente</p>	<p>Artículo 21. De la composición de la Dirección Nacional. La composición y participación de la Dirección Nacional quedará de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Comité Ejecutivo Nacional. 2. Los congresistas del Partido. 3. El presidente de cada Comité Ejecutivo Departamental o un delegado del respectivo comité, por cada Regional. 4. Los diputados del Partido. 5. Los concejales del Partido de las ciudades capitales. 6. El presidente de comités coordinadores regionales o su delegado. <p>La inasistencia se sancionará con faltas disciplinarias, llamado de atención por la inasistencia a dos reuniones y pérdida de su representatividad por la tercera inasistencia consecutiva. Se exceptúan las inasistencias por fuerza mayor debidamente comprobada.</p>	<p>Artículo 26. De la composición del Comité Ejecutivo Nacional. El Comité Ejecutivo Nacional está integrado por siete (7) miembros, con los siguientes cargos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presidente(a), quien tendrá la responsabilidad de las relaciones políticas. Además, tendrá la representación legal, pero podrá delegarla y reasumirla para ciertos aspectos. 2. Secretario(a) Administrativo y Financiero. 3. Secretario(a) General y de Comunicación. 4. Secretario(a) de Formación y Capacitación. 5. Secretario(a) de Juventud. 6. Secretario(a) de Mujer y Género. 7. Secretario(a) de Asuntos Territoriales y Étnicos.
<p>2. COALICIÓN LISTA DE LA DECENCIA</p> <p>Unión Patriótica</p>	<p>Artículo 21°. La Junta Patriótica Nacional. Entre Congreso y Congreso la dirección de la Unión Patriótica será la Junta Patriótica Nacional, compuesta por un número plural de integrantes acordado en el Congreso Nacional.</p> <p>Artículo 22°. La Junta Patriótica Nacional deberá reunirse, ordinariamente, en pleno cada seis meses para efectuar un balance del trabajo político y organizativo, los informes de presupuesto, de la Veeduría Nacional, de la revisoría y de la Comisión Nacional de Ética. Igualmente, para estudiar el desarrollo político y organizativo de la Unión Patriótica.</p>	<p>Artículo 24°. Comité Ejecutivo Nacional – CEN. Entre cada reunión de la Junta Patriótica Nacional, el organismo directivo de la UP a nivel nacional es el Comité Ejecutivo Nacional que será el máximo organismo representativo de la UP, elegido por la Junta Patriótica Nacional en número, que la JPN considere adecuado y que tendrán como mínimo los mismos cargos enunciados en el Artículo 26° de los presentes estatutos, pudiéndose crear vicepresidencias, responsabilidades, cargos o comisiones de trabajo de acuerdo a las necesidades políticas y organizativas de la UP y asignarles las funciones pertinentes.</p>
<p>3. COALICIÓN ALTERNATIVA SANTANDEREANA AS (ASI, ALIANZA VERDE, POLO DEMOCRÁTICO)</p>	<p>Se relaciona en cada partido que integra la Coalición</p>	<p>Se relaciona en cada partido que integra la Coalición</p>
<p>4. MOVIMIENTO ALTERNATIVO INDÍGENA Y SOCIAL –MAIS</p>	<p>Artículo 17. Naturaleza. La Dirección Nacional es el segundo órgano de autoridad. Sus decisiones deben ser informadas a la Convención Nacional en sus informes de gestión.</p> <p>Artículo 18. Integrantes. La Dirección Nacional del MAIS está constituida por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un (1) integrante de cada uno de los Comités Ejecutivos Departamentales del MAIS. • Dos (2) representantes del Consejo de Fundadores. • Dos (2) delegados de la ONIC. • Los senadores, los representantes a la Cámara, los diputados y los concejales de las ciudades capitales. • Dos (2) concejales que hayan obtenido la mayor votación a nivel nacional, de ciudades no capitales. <p>Parágrafo 1°. La Dirección Nacional definirá su reglamento interno.</p>	<p>Artículo 21. Naturaleza. El Comité Ejecutivo Nacional es el órgano designado por la Convención Nacional por un término de dos (2) años para ejercer la administración del MAIS, velando por la ejecución de su misión y la implementación nacional, regional, departamental y local de las estrategias y actividades del MAIS, en lo político, administrativo, organizativo, jurídico, económico y financiero. Acatará las disposiciones de la Convención y la Dirección Nacional, entre ellas, otorgamiento de avales, definición de sedes departamentales y/o municipales.</p> <p>Parágrafo 1°. El Comité Ejecutivo Nacional tendrá voz, mas no voto en las decisiones de la Dirección Nacional.</p> <p>Parágrafo 2°. Es función del Comité Ejecutivo Nacional reconocer mediante resolución, la condición de Comité Ejecutivos Regionales cuando cumplan los requisitos.</p> <p>Artículo 22. Integrantes. Estará integrado por cinco (5) miembros elegidos por consenso o voto en la Convención Nacional, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un presidente de Relaciones Públicas. • Un copresidente de Relaciones Regionales. • Un secretario (a) general. • Un secretario de Comunicaciones. • Un secretario de Administración y Finanzas. <p>Parágrafo 1. Las decisiones del Comité Ejecutivo se tomarán por consenso o con el voto de tres (3) de sus miembros.</p> <p>Parágrafo transitorio. La representación legal del MAIS en los primeros dos años será ejercida por periodos de un año y se rotará entre el presidente de Relaciones Públicas y el copresidente de Relaciones Regionales, cuyo cambio se hará por medio de resolución expedida por la Dirección Nacional.</p>

Anexo 4. Inclusión de mujeres en máximas instancias ejecutivas de los partidos, según estatutos (parte 2/4)

PARTIDO	DIRECCIÓN NACIONAL	COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL
<p>5. G.S.C. COLOMBIA JUSTA LIBRES</p>	<p>Artículo 37. Consejo Directivo Nacional. Órgano de carácter colegiado. Será la máxima autoridad cuando no se encuentre reunida la Convención Nacional. El Consejo Directivo Nacional estará compuesto por miembros permanentes (fundadores) y por miembros no permanentes.</p> <p>Los miembros permanentes serán los miembros fundadores del Partido. Los miembros no permanentes serán seis (6). Estos miembros serán elegidos por un periodo de dos (2) años y podrán ser reelegidos.</p> <p>Parágrafo primero: Los miembros no permanentes del Consejo Directivo Nacional se elegirán de plancha presentada ante la Convención Nacional Ordinaria del Partido.</p>	<p>Artículo 41. Comités sectoriales y grupos poblacionales. Son los órganos colegiados de carácter político que representan un grupo poblacional de interés nacional, forman parte integral del Partido y tienen como propósito trabajar por el beneficio de sus pares. Es promovido y apoyado por el Partido y de él podrán hacer parte quienes ostenten la condición señalada para cada uno de estos organismos.</p> <p>Dichos Comités son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizaciones políticas, 2. Organizaciones sociales, 3. Organizaciones confesionales, 4. Organizaciones culturales, 5. Organizaciones académicas, 6. Organizaciones de juveniles, 7. Organizaciones de mujeres, 8. Organizaciones de minorías étnicas, 9. Organizaciones de personas en condición de discapacidad.
<p>6. PARTIDO ALIANZA VERDE</p>	<p>Artículo 20. Jerarquía. La Dirección Nacional es el máximo órgano permanente de dirección política y administrativa del Partido. Artículo 21. La Dirección Nacional estará conformada por (40) integrantes principales elegidos/as por el Congreso Nacional. La Dirección Nacional en pleno designará los suplentes personales presentados por los miembros principales, quienes los reemplazarán en ausencias temporales o definitivas. Para la toma de decisiones en la Dirección Nacional se buscará el consenso y solo si ello no es posible la decisión se tomará por mayoría simple, salvo los casos previstos en estos estatutos que requieran mayoría calificada. Parágrafo. La Dirección Nacional mediante el principio democrático de la mayoría calificada (65%) de sus integrantes, podrá cooptar nuevos miembros, cuando a su juicio, existan circunstancias políticas especiales que así lo exijan.</p>	<p>Artículo 23. El Comité Ejecutivo estará conformado por 6 integrantes, elegidos por la Dirección Nacional de entre sus miembros, dentro de los cuales estarán: dos (2) Presidentes, el Director Ejecutivo Nacional, el Secretario General.</p> <p>El comité ejecutivo rendirá cuentas cada 6 meses y será evaluada para efectos de determinar su continuidad.</p>
<p>7. PARTIDO CAMBIO RADICAL</p>	<p>Artículo 11°. Del Comité Central. El Comité Central del Partido estará integrado por un número plural de siete (7) miembros determinado por el Comité en ejercicio, uno de los cuales es el Secretario General.</p> <p>Parágrafo. Por renuncia o falta absoluta de uno de sus integrantes, será proveído, el cargo, por los miembros del mismo Comité, mediante la postulación de terna y escogidos democráticamente por los mismos.</p>	
<p>8. PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO</p>	<p>Artículo 39. Dirección Nacional. Es el segundo órgano de dirección política del Partido y está presidida de manera vitalicia por el Presidente Fundador o, en su ausencia, por el Director del Partido.</p> <p>La Dirección Nacional está compuesta por cuarenta y cuatro (44) miembros, en caso de vacancia absoluta de alguno de ellos, se elegirá su reemplazo acudiendo al mecanismo de cooptación. El Presidente Fundador y el Director del Partido no tienen periodo fijo. El Secretario General será el secretario de las sesiones de la Dirección Nacional, asistirá con voz pero sin voto.</p> <p>Los demás integrantes de la Dirección Nacional serán elegidos por un periodo, según la definición del artículo 27 del presente Estatuto. Ningún miembro podrá pertenecer a la Dirección Nacional por más de tres periodos, con excepción del Presidente Fundador. La composición de la Dirección Nacional es la siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presidente Fundador. 2. Director del Partido. 3. Ocho (8) miembros de la Bancada de Congresistas; cuatro (4) Senadores y cuatro (4) Representantes a la Cámara elegidos por sus bancadas, los cuales rotarán cada año. Excepto los voceros de la bancada que rotarán cada seis meses. 4. Dos (2) representantes de los Diputados elegidos por su bancada a nivel nacional y rotarán cada seis (6) meses. 5. Dos (2) representantes de los Concejales; uno (1) elegido por la bancada a nivel nacional que rotará cada seis (6) meses y un (1) concejal elegido por la bancada del Concejo de Bogotá y de Medellín, el cual alternará cada seis (6) meses. 6. Un (1) representante de los ediles elegido por su bancada a nivel nacional, quien rotará cada seis meses. 7. Un (1) representante de las Juventudes del Partido quien rotará cada seis (6) meses. 8. Un (1) representante de los coordinadores departamentales elegido entre ellos mismos, quien rotará cada seis meses. 9. Veintisiete (27) representantes de la sociedad civil y regiones elegidos por la Convención Nacional. 	<p>Parágrafo 1. Mesa Directiva Nacional. La Dirección Nacional nombrará una Mesa Directiva integrada por mínimo tres y máximo cinco miembros y establecerá el reglamento y funciones que incluirá la rotación y periodo de los integrantes. Este será un órgano del nivel nacional. En todo caso deberá ser convocado al menos cada dos (2) meses.</p> <p>Parágrafo 2. Se procurará garantizar la representación de las mujeres dentro de la Dirección Nacional de conformidad con los parámetros mínimos establecidos por la ley. Así mismo se garantizará la representación de las comunidades, religiosas, indígenas, afrodescendientes, miembros de la reserva activa de la fuerza pública, organizaciones de víctimas, empresariado, trabajadores y otros sectores. De igual manera, establecerá la participación, el régimen de inhabilidades e incompatibilidades de los mismos.</p>

Anexo 4. Inclusión de mujeres en máximas instancias ejecutivas de los partidos, según estatutos (parte 3/4)

PARTIDO	DIRECCIÓN NACIONAL	COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL
9. PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO	<p>Artículo 36. El Directorio Nacional del Partido tendrá la siguiente composición:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Los expresidentes de la república conservadores b) Cuatro (4) senadores conservadores en ejercicio c) Cuatro (4) representantes a la Cámara conservadores, en ejercicio d) Al menos tres (3) jóvenes menores de 30 años e) Al menos (3) mujeres f) Cuatro (4) cupos de representantes de sectores específicos de población, preferiblemente sectores como academia, trabajadores y empresarios, elegidos éstos entre militantes conservadores que se hubieren acreditado para participar en la convención como delegados. g) Un representante de las minorías étnicas h) Un representante de los directorios departamentales i) Un representante de los directorios distritales 	
10. PARTIDO FUERZA ALTERNATIVA REVOLUCIONARIA DEL COMÚN	<p>Artículo 22. Consejo Nacional de los Comunes. El Consejo Nacional es el órgano de dirección partidaria durante el período comprendido entre la celebración de cada Asamblea Nacional; estará integrado por ciento once (111) miembros, garantizando la representación de las mujeres, género y diversidades sexuales, de los pueblos étnicos y de al menos un representante de cada uno de los Consejos Departamentales. Será función principal del Consejo Nacional desarrollar la política aprobada por la Asamblea Nacional y garantizar la ejecución del Plan Nacional de Acción Política (PNAP).</p>	<p>Artículo 23. Consejo Político Nacional: El Consejo Político Nacional es el órgano de dirección ejecutiva del Consejo Nacional de los Comunes, conformado de su propio seno, en número no superior a quince (15) integrantes. El Consejo Político Nacional estará conformado por el/la presidente/a; el consejero/a político/a nacional; los consejeros/as nacionales de organización, finanzas, educación y cultura, comunicación, del movimiento social, relaciones internacionales, solidaridad, género, pueblos étnicos, jóvenes y demás responsables que se consideren necesarios, según las condiciones del trabajo y la acción política. El/la presidente/a o el/la consejero/a político nacional que asuma temporalmente sus funciones, cuando haya lugar, será el vocero político del Partido. El/La consejero/a nacional de organización hará las veces de director administrativo y representante legal.</p>
11. PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO	<p>Artículo 19. Elección, periodo y composición. La Dirección Nacional Liberal será elegida por la Convención Nacional Liberal para períodos de dos (2) años. Podrá ser única o plural, con el número de miembros que la respectiva Convención determine. Cuando se elija una dirección única, el escogido se denominará Director Nacional del Partido. Cuando la Dirección Nacional Liberal sea plural, una vez instalada le corresponderá escoger su mesa directiva.</p>	<p>Artículo 21. Integración. La Comisión Política Central estará integrada de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Dirección Nacional Liberal. 2. Los senadores de la República y representantes a la Cámara elegidos que hagan parte de la Bancada Liberal. 3. Los presidentes de los directorios departamentales y del Distrito Capital. En caso de que el presidente asista por derecho propio, asistirá el vicepresidente. Si este también asistiera por derecho propio, asistirá el directorista que para el efecto delegue el correspondiente directorio. 4. El presidente del Comité Político de Juventudes.
12. PARTIDO OPCIÓN CIUDADANA	<p>Artículo 33°. La Dirección Nacional del Partido Opcion Ciudadana es el máximo órgano de dirección entre Convenciones. Está constituida por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los miembros de la bancada del Congreso. • Dos representantes de cada uno de los departamentos, distrito capital, elegidos estos en la Convención Nacional por sus delegados respectivamente. • Cuarenta miembros de la Dirección Nacional que serán escogidos por consenso o votación entre los asistentes a la Convención Nacional. <p>Artículo 34°. Para ser miembro de la Dirección Nacional se necesitan los mismos requisitos que para ser delegados a la Convención Nacional.</p> <p>Artículo 35°. Los Dignatarios y Dignatarias de la Dirección Nacional, serán elegidos mediante el voto mayoritario de sus propios integrantes.</p>	<p>Capítulo 4. Del Comité Ejecutivo Nacional</p> <p>Artículo 39°. Es el órgano ejecutivo permanente de Dirección Colectiva, la toma de decisiones buscará preferiblemente el consenso, su trabajo se realiza a través de secretarías bajo la dirección de los presidentes y vicepresidentes.</p> <p>Artículo 40°. El Comité Ejecutivo Nacional es elegido directamente del seno de la Dirección Nacional por consenso o mayoría simple de votos y su número no podrá ser superior a 21 miembros, once (11) dignatarios y diez (10) secretarías con su respectivo responsable.</p> <p>Artículo 41°. El Comité Ejecutivo Nacional está compuesto por: La presidencia del Partido que será colegiado hasta por 5 presidentes designados por la Dirección Nacional; y la vicepresidencia del Partido que será colegiada por máximo 5 miembros que serán elegidos por el comité ejecutivo nacional.</p>
13. PARTIDO POLÍTICO MIRA	<p>La Dirección Nacional, conformada por mínimo siete (7) integrantes, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Quien ocupe la Presidencia del Partido. b. Quien ocupe la Secretaría General del Partido. c. Los congresistas en ejercicio, elegidos con aval del Partido Político MIRA. d. Al menos tres (3) miembros, en representación de los afiliados, de las poblaciones, grupos étnicos y otros sectores, que serán postulados por la Presidencia del Partido Político MIRA y elegidos por la Dirección Nacional, quienes deberán reunir los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> i. Contar con un tiempo mínimo de afiliación de seis (6) años. ii. Profesional en ejercicio al menos con cuatro (4) años de experiencia a partir de la obtención del título. iii. No haber sido sancionado por el órgano competente para vigilar el ejercicio de su profesión. iv. Acreditar título de posgrado. 	

Anexo 4. Inclusión de mujeres en máximas instancias ejecutivas de los partidos, según estatutos (parte 4/4)

PARTIDO	DIRECCIÓN NACIONAL	COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL
<p>14. PARTIDO POLO DEMOCRÁTICO ALTERNATIVO</p>	<p>Artículo 18. Organismos de dirección del Partido a nivel nacional. Los organismos de dirección del Polo a nivel nacional son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Congreso Nacional. 2. Junta Directiva Nacional. 3. Comité Ejecutivo Nacional. <p>En todas las instancias del Partido se buscará la paridad. No obstante, para garantizar la elección de las mujeres, los jóvenes y personas de los grupos poblacionales de afrodescendientes, indígenas y de libre opción sexual, se mantendrán por lo menos las siguientes proporciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Treinta por ciento (30%) mujeres. • Veinte por ciento (20%) jóvenes. • Diez por ciento (10%) para los grupos poblacionales (afrodescendientes, indígenas y LGTB), que se distribuirá en partes iguales para cada uno. <p>Artículo 24. Conformación y elección de la Junta Directiva Nacional. La Junta Directiva Nacional estará conformada por ciento treinta (130) personas, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los integrantes principales y suplentes del Comité Ejecutivo Nacional. • Setenta (70) integrantes elegidos por el Congreso Nacional con su respectivo suplente. <p>Parágrafo. Los integrantes de la Junta Directiva Nacional (70 principales y 70 suplentes) elegidos directamente por el Congreso Nacional, deberán representar los sectores sociales, las regiones, los parlamentarios, diputados, concejales, ediles y sectores poblacionales y gremiales, manteniendo la proporcionalidad de la representación política del Congreso Nacional.</p>	<p>Artículo 26. Comité Ejecutivo Nacional. Presidencia y Secretaría General. El Comité Ejecutivo Nacional está integrado de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veinticinco (25) integrantes generales con sus respectivos suplentes. • Tres (3) integrantes por las circunscripciones poblacionales y sus suplentes, en razón de uno por cada una de ellas. • Un (1) miembro elegido que será compartido por los colombianos residentes en el exterior y los pueblos Rom y Raizal, en la forma definida por el Comité Ejecutivo Nacional. • El Presidente. • El Secretario General. <p>El procedimiento de votación garantizará en la circunscripción general, que en la integración del Comité Ejecutivo se cumpla con las cuotas del treinta por ciento (30%) de mujeres y el veinte por ciento (20%) de jóvenes, entre suplentes y principales conjuntamente considerados.</p>
<p>15. PARTIDO SOCIAL DE UNIDAD NACIONAL PARTIDO DE LA U</p>	<p>ARTÍCULO 30. Integración de la Dirección Nacional.</p> <p>La Dirección Nacional está integrada por un Director Único y una Dirección Alterna de once (11) miembros.</p> <p>El Director Único del Partido será elegido de la siguiente manera: a) Lo elige la Dirección Alterna, bien sea que haga parte o no de la misma, cuando la Dirección Alterna sea elegida popularmente; b) Lo elige la Asamblea Nacional cuando ésta elija la Dirección Alterna.</p> <p>La Dirección Alterna podrá ser elegida popularmente, mediante consulta abierta o cerrada, o elegida por la Asamblea Nacional del Partido, con convocatoria expresa, si así lo decidiere la Dirección Nacional actuante.</p> <p>En cualquiera de los casos la Dirección Alterna estará conformada así:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Seis (6) miembros del Partido que ostenten la calidad de Congresistas: tres (3) Senadores de la República y tres (3) Representantes a la Cámara. b. Un (1) miembro que ostente la calidad de diputado. c. Un (1) miembro que ostente la calidad de concejal. d. Un (1) miembro del Movimiento Nacional de Juventudes del Partido, no mayor de veintiséis (26) años. e. Una (1) representante de las organizaciones de mujeres afiliadas al Partido. f. Un (1) representante de otras organizaciones sociales afiliadas al Partido. 	

Anexo 5. Ministros del periodo presidencial 2014-2018. Duración promedio, en meses

MINISTERIO	PERSONA	FECHA INGRESO	FECHA SALIDA	TOTAL MESES	HOMBRE	MUJER
INTERIOR	Juan Fernando Cristo Bustos	Agosto 7 de 2014	Mayo 25 de 2017	33,60	33,60	
	Guillermo Rivera Flórez	Mayo 26 de 2017	Agosto 6 de 2018	14,33	14,33	
RELACIONES EXTERIORES	María Ángela Holguín	Agosto 07 de 2014	Agosto 06 de 2018	48,00		48,00
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	Mauricio Cárdenas Santamaría	Agosto 07 de 2014	Agosto 06 de 2018	48,00	48,00	
JUSTICIA Y DEL DERECHO	Alfonso Gómez Méndez	Agosto 07 de 2014	Agosto 20 de 2014	0,43	0,43	
	Yesid Reyes Alvarado	Agosto 21 de 2014	Abril 24 de 2016	20,13	20,13	
	Jorge Eduardo Londoño	Mayo 04 de 2016	Febrero 28 de 2017	8,83	8,83	
	Enrique Jesús Gil	Marzo 09 de 2018	Agosto 06 de 2018	4,07	4,07	
DEFENSA NACIONAL	Juan Carlos Pinzón	Agosto 07 de 2014	Junio 21 de 2015	10,50	10,50	
	Luis Carlos Villegas	Junio 22 de 2015	Agosto 06 de 2018	37,50	37,50	
AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	Aurelio Irragorri	Agosto 07 de 2014	Octubre 02 de 2017	37,90	37,90	
	Juan Guillermo Zuluaga	Octubre 03 de 2017	Agosto 04 de 2018	10,07	10,07	
SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL	Alejandro Gaviria Uribe	Agosto 07 de 2014	Agosto 06 de 2018	48,00	48,00	
TRABAJO	Luis Eduardo Garzón	Agosto 19 de 2014	Mayo 03 de 2016	20,60	20,60	
	Clara Eugenia López	Mayo 04 de 2016	Mayo 08 de 2017	12,17		12,17
	Griselda Yaneth Restrepo	Mayo 09 de 2017	Junio 24 de 2018	14,53		14,53
MINAS Y ENERGÍA	Amilkar Acosta	Agosto 07 de 2014	Agosto 18 de 2014	0,37	0,37	
	Tomás González	Agosto 19 de 2014	Marzo 08 de 2016	18,67	18,67	
	María Lorena Gutiérrez (E.)	Marzo 09 de 2016	Abril 20 de 2016	1,37		1,37
	Germán Arce Zapata	Mayo 02 de 2016	Agosto 06 de 2018	27,17	27,17	
COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	Santiago Rojas Arroyo	Agosto 07 de 2014	Agosto 18 de 2014	0,40	0,40	
	Cecilia Álvarez Correa	Agosto 19 de 2014	Mayo 02 de 2016	20,47		20,47
	María Claudia Lacouture	Mayo 03 de 2016	Agosto 21 de 2017	15,63		15,63
	María Lorena Gutiérrez Botero	Agosto 22 de 2017	Agosto 06 de 2018	11,50		11,50
EDUCACIÓN NACIONAL	Gina Parody	Agosto 20 de 2014	Octubre 4 de 2016	25,47		25,47
	Yaneth Giha Tovar	Noviembre 10 de 2016	7 Agosto 7 de 2018	21,00		21,00
AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Gabriel Vallejo López	Agosto 19 de 2014	Mayo 08 de 2016	20,67	20,67	
	Luis Gilberto Murillo	Mayo 09 de 2016	Agosto 06 de 2018	26,97	26,97	
VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	Luis Felipe Henao	Agosto 07 de 2014	Mayo 02 de 2016	20,87	20,87	
	Elsa Margarita Noguera	Mayo 03 de 2016	Agosto 09 de 2017	15,23		15,23
	Jaime Alberto Pumarejo	Agosto 10 de 2017	Octubre 11 de 2017	2,03	2,03	
	Camilo Armando Sánchez	Noviembre 03 de 2017	Agosto 06 de 2018	9,13	9,13	
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	Diego Ernesto Molano	Agosto 07 de 2014	Mayo 16 de 2015	9,33	9,33	
	David Andrés Luna	Junio 09 de 2015	Abril 24 de 2018	34,53	34,53	
	Juan Sebastián Roza	Abril 25 de 2018	Agosto 06 de 2018	3,40	3,40	
TRANSPORTE	Cecilia Álvarez Correa	Agosto 07 de 2014	Agosto 18 de 2014	0,37		0,37
	Natalia Abello Vives	Agosto 19 de 2014	Mayo 5 de 2016	20,57		20,57
	Jorge Eduardo Rojas	Mayo 6 de 2016	Agosto 09 de 2017	15,17	15,17	
	Germán Cardona Gutiérrez	Agosto 10 de 2017	Agosto 06 de 2018	11,90	11,90	
CULTURA	Mariana Garcés Córdoba	Agosto 7 de 2014	Agosto 06 de 2018	48,00		48,00
TOTAL PERSONAS					27	13
PROMEDIO DURACIÓN					23	17.8

Fuente: cálculos propios a partir de comunicaciones oficiales enviadas a la consultoría y de consultas directas en las páginas web oficiales de cada ministerio.

Anexo 6. Cuestionario de preguntas remitidas a los partidos y movimientos políticos

Las preguntas remitidas a los partidos y movimientos políticos en diciembre de 2018 fueron:

- 1) ¿Cuántas mujeres fueron presentadas como candidatas titulares en las últimas elecciones parlamentarias? ¿Cuántas al Senado y cuántas a la Cámara de Representantes?
- 2) ¿Qué nivel de compromiso tienen el partido en sus Estatutos con la igualdad y/o la no discriminación por sexo? ¿En qué artículo de los estatutos se asume este compromiso?
- 3) ¿Cuántos hombres y mujeres integran la máxima instancia ejecutiva nacional del partido?
- 4) ¿Cuenta el partido con Unidad de la Mujer/Igualdad y esta está habilitada explícita y específicamente a nivel *estatutario* para participar en la selección de candidatos/as, de modo tal que ayuden a promover una participación de las mujeres en condiciones de igualdad? ¿En qué artículo de los estatutos está definido?
- 5) ¿Ha establecido el partido cuotas o medidas paritarias “voluntarias” para la composición de las candidaturas electorales y/o la elección de instancias de dirección partidaria?

