

II CONGRESO EN Igualdad

II **INFORME** DE AUTOEVALUACIÓN Y HOJA DE RUTA
HACIA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
EN EL **CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA**

CON EL APOYO DE:



II CONGRESO EN Igualdad

Todos los derechos reservados © 2024 Colombia

Congreso de la República de Colombia

Mesa Directiva de Senado 2023-2024

Honorable Senador Iván Leónidas Name

Presidente

Honorable Senadora María José Pizarro

Primera Vicepresidenta

Honorable Senador Didier Lobo Chinchilla

Segundo Vicepresidente

Mesa Directiva de Cámara de Representantes 2023-2024

Honorable Representante Andrés Calle Aguas.

Presidente

Honorable Representante Fernando David Niño Mendoza

Primer Vicepresidente

Honorable Representante Juan Fernando Espinal Ramírez

Segundo Vicepresidente

Comisión Legal para la Equidad de la Mujer Mesa Directiva 2023-2024

Honorable Representante Carolina Giraldo Botero

Presidenta

Honorable Senadora Ana Paola Agudelo

Vicepresidenta

María Cristina Rosado

Coordinadora

Equipo de trabajo

Kenya Margarith Jaller Flórez

Presidencia Cámara de Representantes

Angelica Marín

Presidencia Senado de la Republica

Daniela Suancha

Primera Vicepresidencia Senado

Liceth Cristina Maestre Ramos

Segunda Vicepresidencia Senado

Evelyn Julieth Ríos Salamanca y Julián Rodríguez

Presidencia de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer

Lorena Beltrán Rodríguez

Jefe de Oficina de Información y Prensa Cámara de Representantes

Andrea María del Pilar Ángel Losada.

Oficina de Información y Prensa Cámara de Representantes.

Diego Enrique Ramírez Sanguino

Jefe de División de personal Cámara de Representantes.

Aliados

Unión Interparlamentaria

Martin Chungong

Secretario General

Mariana Duarte

Oficial de Programa de Género

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

Bibiana Aido Almagro

Representante País

María Inés Salamanca Vidak

Representante adjunta

Diana Espinosa Martínez

Oficial Nacional de Programas

Paola Gómez Puerta

Coordinadora de Proyectos en Gestión Pública con Enfoque de Género y Empoderamiento Político de las Mujeres

Alejandro Laverde

Profesional especializado de campañas y comunicaciones

Diana Bonilla Rey

UNV Seguimiento Legislativo

Paola Jimenez

Consultora

Estudio Zuka

Diseño y diagramación

**II INFORME DE AUTOEVALUACIÓN Y HOJA DE RUTA
HACIA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
EN EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA**

RESUMEN EJECUTIVO

“**Congreso en Igualdad**” es una iniciativa liderada por las Mesas Directivas del Senado, la Cámara de Representantes y la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer durante la legislatura 2023-2024, con el apoyo técnico de ONU Mujeres, la Embajada de Suecia y la Unión Interparlamentaria que tiene como finalidad adelantar una autoevaluación que permita conocer, de forma objetiva, hasta qué punto existen barreras sustantivas, estructurales o culturales que limitan la participación plena de las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres, tanto congresistas como miembros del personal al interior del Congreso de la República. **Este es el primer Congreso que a nivel mundial realiza la segunda edición de esta autoevaluación.**

En el año 2019, con una iniciativa aprobada en la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, el Congreso de la República realizó un primer ejercicio de autoevaluación tomando como referentes los instrumentos elaborados por la Unión Interparlamentaria en el marco de la iniciativa *Parlamentos Sensibles al Género*. Para esta nueva edición del ejercicio se retomaron los resultados de ese entonces, se ajustó la batería de preguntas para ser abordadas con una metodología participativa de tipo cualitativa y cuantitativa, a partir de cuestionarios escritos atendidos por diferentes dependencias del Congreso.

En total se realizaron 1.418 encuestas diligenciadas por congresistas, funcionariado de planta, contratistas y Unidades de Trabajo Legislativo. El presente informe da cuenta de los resultados de este ejercicio de autoevaluación.

La autoevaluación revisa seis dimensiones clave para avanzar hacia una mayor igualdad de género al interior del Congreso de la República: **i.** Igualdad en la participación, **ii.** Marcos legislativos y políticos sólidos relativos a la igualdad de género, **iii.** Herramientas para integrar las cuestiones de género a la labor del legislativo **iv.** Infraestructura y cultura parlamentarias sensibles al género, **v.** Responsabilidad compartida entre hombres y mujeres por la igualdad de género y **vi.** Políticas de contratación del personal que sean sensibles al género.

**DESCRIPCIÓN MUESTRAL DE LA ENCUESTA DE
AUTODIAGNÓSTICO CONGRESO EN IGUALDAD**

El 39% de quienes respondieron la encuesta son hombres (25% de los senadores y 57.6% de los hombres que integran la Cámara de Representantes) y el 60% mujeres (42.4% de las senadoras y 52.7% de las mujeres Representantes a la Cámara).

El porcentaje correspondiente a mujeres congresistas que participaron de las encuestas es levemente superior (30.7%) al correspondiente a la representación de mujeres en el Congreso, que es de 30.1% en el momento de la muestra.

De los funcionarios de planta y contratistas encuestados, el 63.4% son mujeres y el 35.6% hombres.

En cuanto a la muestra de integrantes de Unidades de Trabajo Legislativo (UTLs), el 67% son mujeres y 32% son hombres.



CONGRESO EN IGUALDAD

Este proceso se ha llevado a cabo en cinco momentos:

- 01** ▶ Revisión de datos existentes
- 02** ▶ Encuestas
- 03** ▶ Taller de socialización de resultados preliminares construcción de hoja de ruta
- 04** ▶ Reporte final
- 05** ▶ Implementación de acciones prioritizadas

Descripción muestral de la encuesta de autodiagnóstico Congreso en Igualdad.

CONGRESISTAS	
Población	Muestra
292	140

% Confianza: 95%
Margen de error: 6%

FUNCIONARIADO
Muestra
949

INTEGRANTES UTLs
Muestra
329

DESCRIPCIÓN MUESTRAL DE LA ENCUESTA DE AUTODIAGNOSTICO



140 CONGRESISTAS

SENADORES/AS



REPRESENTANTES A LA CÁMARA



284 FUNCIONARIOS/AS

146 SENADO



139 CÁMARA DE REPRESENTANTES



665 CONTRATISTAS

146 SENADO



519 CÁMARA DE REPRESENTANTES



329 INTEGRANTES

UNIDADES DE TRABAJO LEGISLATIVO

122 SENADO



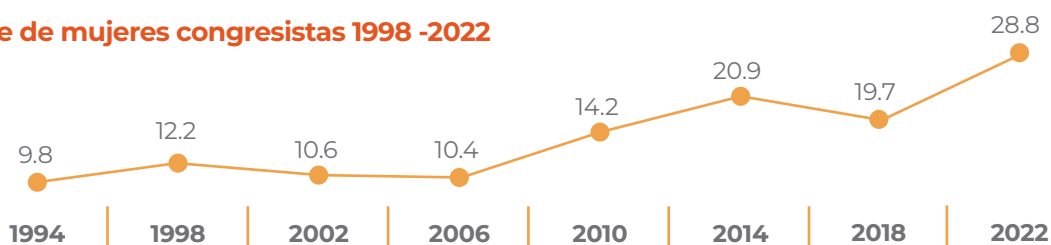
207 CÁMARA DE REPRESENTANTES



01 ¿DÓNDE ESTÁN LAS MUJERES EN EL CAPITOLIO NACIONAL?: COMISIONES Y ALTAS DIRECTIVAS

La evolución de la participación de las mujeres en el Congreso de la República de Colombia demuestra para el periodo 2022 – 2026 el mayor crecimiento alcanzado en la historia de casi 20 puntos porcentuales respecto a 1994 y de 8 puntos porcentuales respecto al último cuatrienio que tenía la mayor participación de mujeres como congresistas (2014-2018).

Porcentaje de mujeres congresistas 1998 -2022

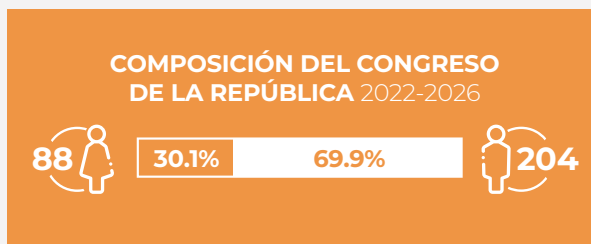


Fuente: Registraduría Nacional de Estado Civil y ONU Mujeres con datos de la Registraduría Nacional.

¹ El dato de No responde, refleja al 14.6% de la población encuestada en el formato online, dado que la casilla de pertenencia a Senado o Cámara no estuvo habilitada durante los primeros días de encuesta.

Las mujeres en el Congreso de la República

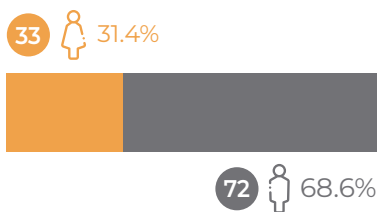
Para el periodo 2022 a 2026, del total de 295 curules del Congreso que se eligieron – 108 correspondientes a Senado y 187 en Cámara -, 85 fueron ocupadas por mujeres, representando un 28.8%. De manera desagregada, en el primer año en el Senado, las mujeres ocuparon 32 curules, que representaron el 29.6% y, en Cámara de Representantes, ocuparon 53 curules, que representaron un 28.3% del total de curules en esta Cámara.



Cabe mencionar que este porcentaje ha aumentado en el año 2024, dado que hoy son 88 mujeres en el Congreso de la República, lo que representa el 30.1% del total de curules que disminuyeron a 292 (105 correspondientes a Senado y 187 en Cámara).

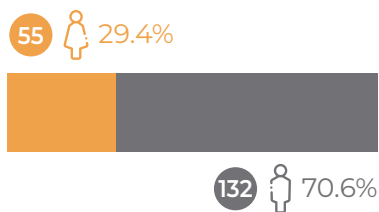
Con estos avances, Colombia se ubica por encima del promedio global de participación de mujeres en los parlamentos que es de 26,5% y más cerca del promedio en la región de las Américas, el cual se encuentra en 34.9%².

COMPOSICIÓN 2022 - 2026 SENADO DE LA REPÚBLICA



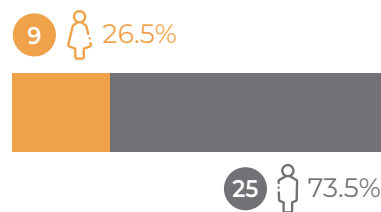
29.4% de participación de mujeres en mesas directivas

COMPOSICIÓN 2022 - 2026 CÁMARA DE REPRESENTANTES



23.5% de participación de mujeres en mesas directivas

COMPOSICIÓN 2023 - 2024 MESAS DIRECTIVAS LEGISLATURA



34 Cargos de mesas directivas Plenarias - Comisiones Constitucionales

9 Mujeres congresistas en mesas directivas

3 Mujeres congresistas presidentas de mesas directivas

Del total de mujeres congresistas, **solo el 10.2%** ocupan cargos en mesas directivas.











Las mujeres congresistas en puestos de liderazgo

El avance logrado en la composición general del Congreso no es igual en la composición de los puestos de liderazgo en las mesas directivas. Las mujeres ocupan el 26.5% de las Mesas Directivas de las Plenarias y de las Comisiones Constitucionales. Las mujeres congresistas en Mesas directivas lo hacen más como vicepresidentas. Tres presidentas en el periodo 2023 - 2024 y seis vicepresidentas. La mesa directiva de la Comisión Séptima en Senado y Cámara está ocupada por mujeres exclusivamente. Cuatro de las mesas directivas de comisiones permanentes en Senado y el mismo número en la Cámara de Representantes se encuentran integradas por hombres exclusivamente.

² Unión Interparlamentaria (2024). Base de datos Parline. Promedios globales y regionales de mujeres en los parlamentos nacionales, al 1° de abril de 2024. Disponible en: https://data.ipu.org/women-averages/?date_year=2024&date_month=04 (consultado el 13 de junio de 2024).

MESAS DIRECTIVAS

SENADO

	PRESIDENCIA	VICEPRESIDENCIA	SEGUNDA VICEPRESIDENCIA	% PARTICIPACIÓN DE MUJERES
Plenaria				33.3%
Comisión 1ª			-	24%
Comisión 2ª			-	25%
Comisión 3ª			-	29%
Comisión 4ª			-	33%
Comisión 5ª			-	35%
Comisión 6ª			-	31%
Comisión 7ª			-	42%

CÁMARA DE REPRESENTANTES

	PRESIDENCIA	VICEPRESIDENCIA	SEGUNDA VICEPRESIDENCIA	% PARTICIPACIÓN DE MUJERES
Plenaria				0%
Comisión 1ª ASUNTOS CONSTITUCIONALES			-	22%
Comisión 2ª RELACIONES INTERNACIONALES			-	42%
Comisión 3ª HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO			-	32%
Comisión 4ª PRESUPUESTO			-	24%
Comisión 5ª AGRO, MAR Y AMBIENTE			-	35%
Comisión 6ª TRANSPORTE Y COMUNICACIONES			-	25%
Comisión 7ª SALUD, SEGURIDAD SOCIAL Y FAMILIA			-	29%

En contraste con los hallazgos en el informe del año 2019 en cuanto la participación de las mujeres congresistas en las comisiones, no se encontró una participación particularmente baja de mujeres las comisiones a cargo de temas de Hacienda y Presupuesto: Comisiones III (31%) y IV (27%).

Resalta una alta participación de mujeres en la Comisión Legal de Inteligencia y contrainteligencia integrada por miembros de Cámara y Senado. Su mesa directiva es exclusivamente femenina y el promedio de participación de mujeres (63%), como integrantes es el más alto de todas las comisiones del Congreso a excepción de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer.

INTELIGENCIA Y CONTRAINTELIGENCIA

	PRESIDENCIA	VICEPRESIDENCIA	% PARTICIPACIÓN DE MUJERES
Mesa directiva			63%

Estos avances, sin embargo, no se evidencian en las mesas directivas de las plenarias de Cámara y Senado en las que sólo participa una mujer. Así, el cambio registrado frente al periodo 2018-2019 es que el único puesto ocupado por una mujer pasó de ser segunda vicepresidencia de Senado a ser primera vicepresidencia de la misma corporación.

02 MARCO NORMATIVO Y PRÁCTICAS LEGISLATIVAS QUE RESPONDEN A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

La igualdad de derechos entre hombres y mujeres está acompañada de instrumentos normativos y de política de orden nacional e internacional que establecen medidas al respecto. Este capítulo aborda el marco legal y normativo reciente que promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en Colombia.

Colombia ha firmado diversos compromisos a nivel internacional relacionados con la garantía de los derechos políticos de las mujeres y su ejercicio en condiciones de plena igualdad frente a los hombres. A estas obligaciones generales se suman los compromisos adquiridos en el marco de la Unión Interpalamentaria, los cuales fijan metas y dan orientaciones sobre cómo avanzar

hacia un Congreso cada vez más sensible a cuestiones de género.

Colombia cuenta con un marco legal a favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres que suma a los temas de participación política otros asuntos clave como las violencias basadas en género, el empoderamiento económico, la igualdad laboral y los derechos de las mujeres rurales, entre otros. Los dos informes sobre Congreso en igualdad (2019 y 2024) registran un enriquecimiento del marco legal para la igualdad de género y aunque existen temas clave pendientes como la prohibición del matrimonio infantil y otras prácticas nocivas, los avances son sustanciales.

Legislación expedida a favor de la igualdad de género a partir de la legislatura 2019-2020

En materia de violencias contra las mujeres

Ley 1959 de 2019	Precisiones Delito de Violencia Intrafamiliar.
Ley 2081 de 2021	Imprescriptibilidad de la acción penal en caso de delitos contra la libertad, integridad y formación sexual contra menores de edad.
Ley 2089 de 2021	Prohíbe el uso del castigo físico, los tratos crueles, humillantes o degradantes y cualquier tipo de violencia como método de corrección contra niñas, niños y adolescentes
Ley 2126 de 2021	Creación, conformación y funcionamiento de las comisarías de familia.
Ley 2172 de 2021	Medidas de acceso prioritario a los programas de vivienda digna a las mujeres víctimas de violencia de género extrema.

En materia de violencias contra las mujeres

- Ley 2215 de 2022** Implementación de Casas Refugio en todo el territorio nacional.
-
- Ley 2326 de 2023** Mecanismo de búsqueda nacional para la prevención, protección y reparación de las mujeres, niñas y adolescentes víctimas de desaparición.
-

En materia de mujer rural

- Ley 1900 de 2018** Equidad de géneros en la adjudicación de las tierras baldías, vivienda rural, proyectos productivos, se modifica la ley 160 de 1994.
-
- Ley 2186 de 2022** Financiamiento a pequeños productores agropecuarios, mujeres rurales.
-
- Ley 2273 de 2022** Acceso a los derechos ambientales, protección a las defensoras ambientales. Acuerdo de Escazú
-

En materia de igualdad laboral

- Ley 2039 de 2020** Inserción laboral y productiva de jóvenes.
-
- Ley 2060 de 2020** Apoyo al empleo formal y el programa de apoyo para el pago de la prima de servicios / Modificación Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) y el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios (PAP). Incluyó medida diferencial de subsidio para empleadores por mujeres empleadas.
-
- Ley 2043 de 2020** Reconocimiento de las prácticas, laborales como experiencia profesional y/o relacionada
-
- Ley 2088 de 2021** Regula el trabajo en casa.
-
- Ley 2114 de 2021** Licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental
-
- Ley 2115 de 2021** Garantías a mujeres y hombres cabeza de familia en acceso a sus servicios financieros.
-
- Ley 2117 de 2021** Promueve la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación.
-
- Ley 2141 de 2021** Protección a la mujer embarazada no trabajadora.
-
- Ley 2305 de 2023** Ratifica el convenio 156 de la OIT sobre igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores y trabajadoras.
-
- Ley 2242 de 2022** Programa "Estado contigo" que beneficia a mujeres cabeza de familia
-

En materia de derechos sexuales y reproductivos

- Ley 1953 de 2019** Política pública en materia de prevención de la infertilidad y su tratamiento dentro de la salud reproductiva.
-
- Ley 2261 de 2022** Garantiza la entrega gratuita, oportuna y suficiente a las mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad.
-
- Ley 2244 de 2022** Derechos de la mujer en embarazo, trabajo de parto y posparto
-

En materia de empoderamiento económico

- Ley 2125 de 2021** Incentivos para la creación, formalización y fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres - ley creo en ti-
-
- Ley 2208 de 2021** Incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pos penada.
-
- Ley 2337 de 2023** Fomento a la inclusión y participación de las mujeres en los programas para el emprendimiento, formación y desarrollo empresarial
-
- Ley 2155 de 2021** Inversión social para la reactivación económica de las mujeres.
-
- Ley 2314 de 2023** La ley promueve la participación de niñas, adolescentes y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).
-

En materia de gestión pública con enfoque de género

- Ley 1955 de 2019** Plan nacional de Desarrollo 2018-2022. Incluye un pacto por la Equidad de las mujeres. Sistema nacional de las Mujeres y Trazador presupuestal de género.
-
- Ley 2272 de 2022** Ley de paz total, en la cual se incorpora la participación de las mujeres en todas las negociaciones de paz que se adelanten con grupos al margen de la ley o grupos de crimen de alto impacto.
-
- Ley 2276 de 2022** Presupuesto General de la Nación para la Vigencia 2023". La Bancada de Mujeres del Congreso propuso mantener el artículo que establece el Anexo de Gasto presupuestal para la Equidad de la Mujer.
-
- Ley 2281 de 2023** Ministerio de igualdad y equidad.
-
- Ley 2294 de 2023** Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. (45 artículos relacionados con los derechos de las mujeres)
-
- Ley 2292 de 2023** Ley para la adopción de medidas afirmativas para las mujeres cabeza de familia.
-
- Ley 2297 de 2023** Ley que establece beneficios para las personas cuidadoras.
-

En materia de participación política

- Ley 1981 de 2019** Crea la Comisión para la Equidad de la Mujer en los Concejos y Asambleas.
-

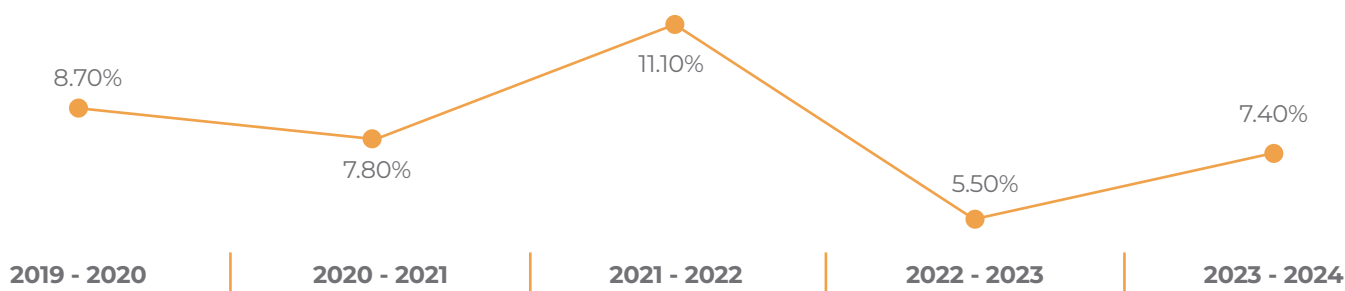
La autoría de las leyes que promueven la igualdad de género corresponde en la gran mayoría de casos a grupos de hombres y mujeres, seguidos de entidades de gobierno y la rama judicial. No se evidencia que haya una mayor incidencia de mujeres Congresistas individualmente consideradas o grupos de mujeres Congresistas.

Autoría leyes a favor de la igualdad de género a partir de la legislatura 2019 -2020



Referente al trámite de iniciativas legislativas radicadas por mujeres o grupos de mujeres, se tiene registro que para la legislatura 2019-2020, no superan el 10% de del total de proyectos presentados, y de estos menos de la quinta parte (4) fueron aprobados; en la legislatura de 2021-2022, hubo un aumento del número de proyectos presentados (44 proyectos de ley) de iniciativa de mujeres o grupos de mujeres congresistas, de estos 11 ya son leyes de la República.

Porcentaje proyectos de ley autoría mujeres y grupos de mujeres VS total de proyectos radicados por legislatura



De los 151 proyectos presentados por mujeres o grupos de mujeres sobre derechos de las mujeres durante las cuatro últimas legislaturas, 21 se convirtieron en leyes, 104 fueron archivados, 22 están en trámite y 3 se encuentran en conciliación, revisión constitucional, o pendiente de envío a sanción. Para la legislatura 2023-2024, se han expedido 18 nuevas leyes y se espera la sanción de 5 más.

Los proyectos de ley abordan temáticas centrales para la igualdad de género como los derechos laborales, la economía del cuidado, la salud menstrual, la eliminación de estereotipos y la implementación de los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre.

Las mujeres congresistas de manera individual y los grupos de mujeres congresistas han enfocado la presentación de iniciativas hacia temáticas entre las cuales resaltan los temas ambientales.

Temáticas principales proyectos de ley presentados por mujeres o grupos de mujeres (2019 -2023)

- 9 Salud y seguridad social
- 5 Protección maternidad y lactancia
- 5 Empoderamiento económico de las mujeres
- 8 Educación
- 4 Economía del cuidado
- 4 Diversidad e inclusión
- 6 Desarrollo económico
- 5 Derechos niños, niñas y adolescentes
- 8 Desarrollo rural
- 8 Violencias Basadas en Género
- 7 Derechos consumidores
- 23 Ambiental y protección animal
- 18 Cultura y conmemoraciones

Por último, aún no se registra un mandato normativo que disponga la incorporación del enfoque de género en la labor legislativa.

03 HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CONGRESO: UNA MIRADA DESDE LA COMISIÓN LEGAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER Y LA BANCADA DE MUJERES

El posicionamiento de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los parlamentos requiere el establecimiento de mecanismos y conocimientos en las temáticas sobre igualdad de género que ayuden en el análisis sobre los impactos que pueden tener las leyes, las políticas y los presupuestos en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Estos mecanismos pueden ser tanto comisiones dedicadas a temas de género, como un grupo de mujeres congresistas que aborden estos temas. (Unión Interparlamentaria, 2016).

En línea de lo anterior, este tercer capítulo estudia el rol que tiene la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer (CLEM) dentro del Congreso de la República, su funcionamiento, la articulación con

otras instancias, la búsqueda de estrategias para la inclusión del estudio de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la agenda legislativa, entre otras funciones de esta Comisión y otros temas. De este apartado se resaltan las siguientes conclusiones:

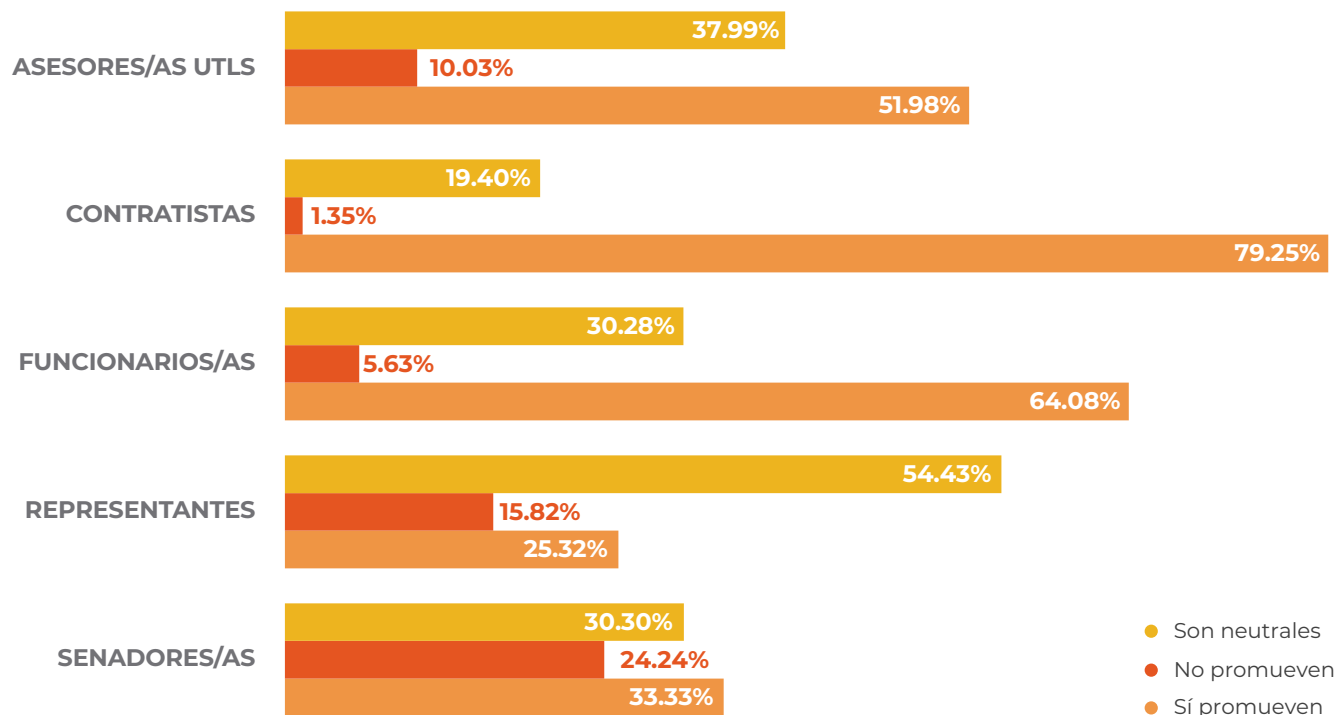
El 33% de las y los Senadores y el 44% de los Representantes a la Cámara no conocen los mecanismos para avanzar hacia la igualdad de género. Entre quienes sí conocen estos mecanismos la mayoría -60% de Representantes a la Cámara y 33% de Senadores(as)- le atribuyen un nivel medio de eficacia. El 66% de Representantes a la Cámara y el 46% de Senadores(as) opina que los poderes otorgados a estos mecanismos no son suficientes.

04 CULTURA Y ENTORNO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

La incorporación de un enfoque de igualdad de derechos entre hombres y mujeres al interior del Congreso de la República requiere el desarrollo de una cultura institucional orientada a promoverlo. Para ello, es necesario que congresistas, planta administrativa y legislativa, conozcan y apropien conductas que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.

En virtud de lo anterior, este capítulo pretende abordar dos temas: (I) Referente al lenguaje utilizado y la existencia de estereotipos en el Congreso de la República; (II) Referente a los casos de sexismo, discriminación, violencias políticas o acoso en el Congreso de la República. En general la visión sobre la cultura y el entorno del Congreso desde un enfoque de género tiende a ser más negativa entre Congresistas que entre el funcionariado.

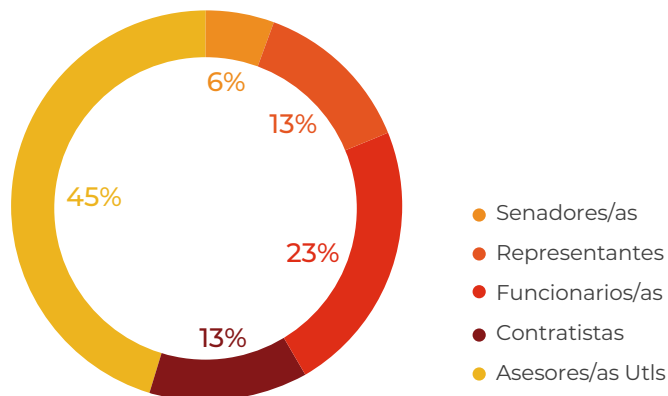
¿La cultura promueve un entorno respetuoso, libre de violencia y discriminación?



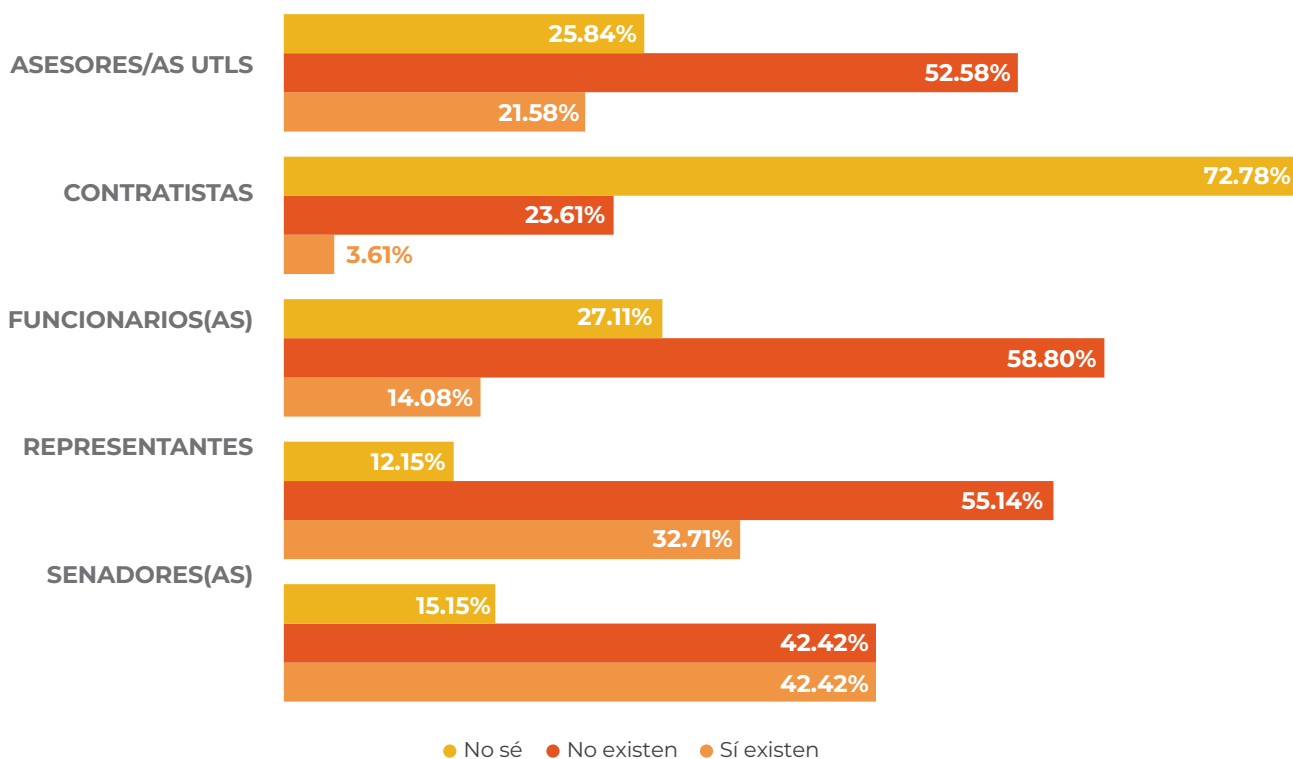
Referente al lenguaje utilizado y la existencia de estereotipos en el Congreso de la República

De los grupos poblaciones objeto de estudio, el 39% de las y los congresistas consideran que no se promueve un entorno respetuoso. De ese porcentaje, las mujeres congresistas consideran en un 19% que el lenguaje y trato recibido en el Congreso no promueve un entorno respetuoso para hombres y mujeres. En conclusión, hay una mayor consideración por parte de congresistas que el Congreso de la República no promueve espacios respetuosos respecto de la opinión del funcionariado que considera en un 65% que si se promueven estos entornos.

Mujeres que opinan que no se promueve un entorno respetuoso, libre de violencia y discriminación.



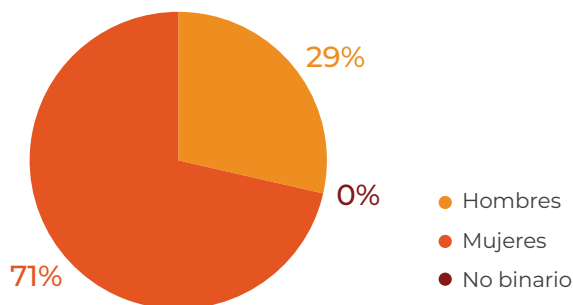
¿Existen estereotipos discriminatorios en el Congreso?



Género de quienes consideran que sí existen estereotipos discriminatorios en el Congreso.

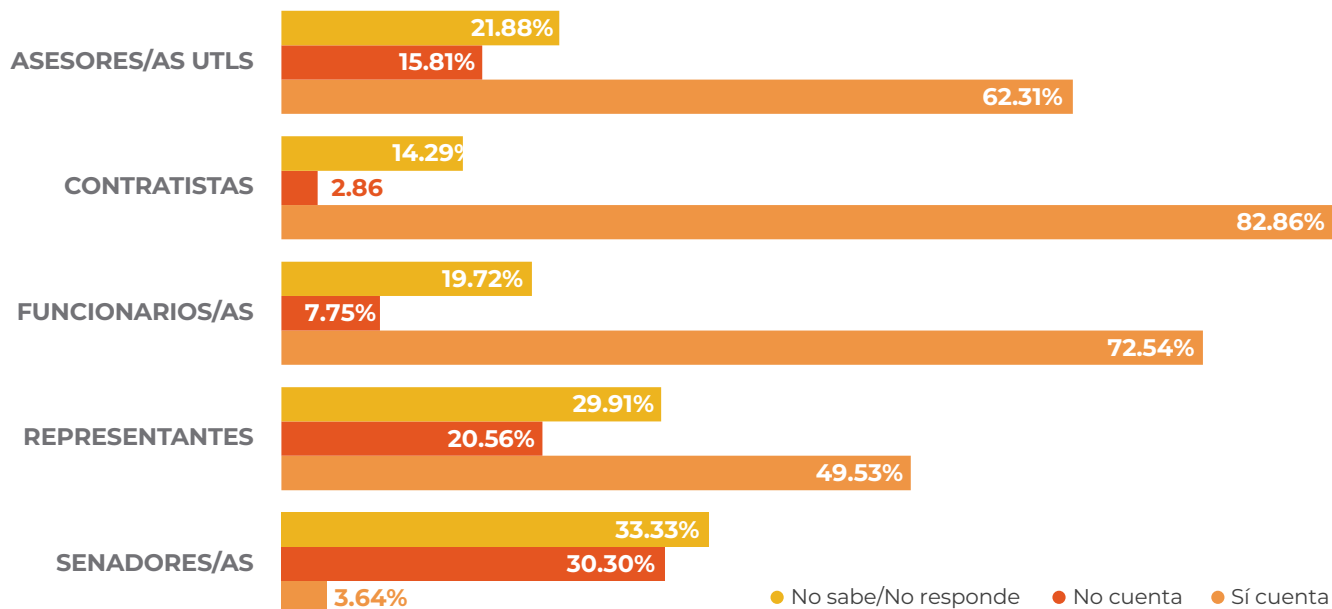
El 71% tanto de funcionarias, contratistas y de asesoras de Unidades de Trabajo Legislativo consideran que hay estereotipos discriminatorios y peyorativos contra las mujeres que trabajan en el Congreso.

Las personas que se identificaron como no binarias o prefirieron no responder sobre su género hacen parte de quienes consideran que no se han tomado medidas para mejorar la comprensión del tema.



Referente a los casos de sexismo, discriminación, violencias políticas o acoso en el Congreso de la República

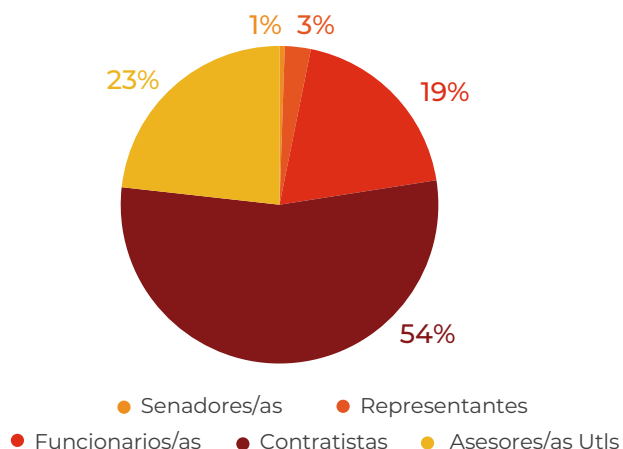
¿El Congreso cuenta con políticas contra la discriminación, el sexismo o el acoso?



El 53.1% de las mujeres y hombres congresistas considera que existen políticas dentro del Congreso de la República que abordan la prevención del acoso y la discriminación. En contraste, el 55.7% de los hombres y mujeres del funcionariado, contratistas e integrantes de Unidades de Trabajo Legislativo manifiestan que desconocen la existencia de mecanismos orientados a prevenir el sexismo, la discriminación, las violencias políticas o el acoso al interior de la corporación.

De las mujeres de los cinco grupos de estudio (senadoras, representantes, contratistas, funcionarias y asesoras de equipos de trabajo legislativo), el 54% de las mujeres contratistas considera que se han adoptado medidas eficaces para atender las quejas recibidas sobre acoso y discriminación. En contraste, para las mujeres funcionarias y asesoras de las Unidades de Trabajo Legislativo (UTLs), este porcentaje es del 42%. Solo el 4% de las mujeres congresistas considera que las quejas se han atendido de manera eficaz.

Grupos poblacionales de quienes respondieron que sí se han adoptado medidas para la igualdad de género en el Congreso



A quienes respondieron que sí conocían medidas implementadas por el Congreso para promover la comprensión de la igualdad entre hombres y mujeres, se les preguntó qué medidas conocían. Se destaca en sus respuestas la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer y la Bancada de mujeres del Congreso de la República.

En cuanto a otras medidas propuestas para una mejor comprensión de los derechos y la igualdad entre hombres y mujeres, se resaltan las siguientes opciones propuestas:

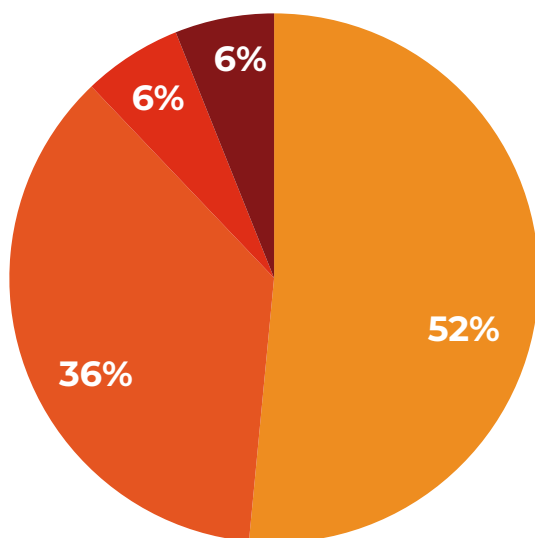
- **Formación en nuevas masculinidades**
- **Generación de alarmas y acciones contingentes (código rosa/violeta)**
- **Plan para la igualdad en la corporación**
- **Fomentar el uso de lenguaje incluyente y el respeto**
- **Desarrollar campañas contra el sexismo**

05 RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES: HOMBRES ALIADOS POR LA IGUALDAD DE DERECHOS

La igualdad de derechos entre hombres y mujeres es un asunto de interés de ambos géneros y no sólo de las mujeres. Para el caso del colombiano, los hombres, por ser mayoría en la composición del Congreso de la República, son aliados para garantizar la igualdad de derechos.

En virtud de lo anterior, en este capítulo se estudia el rol que cumplen los hombres en la discusión y apoyo de los proyectos sobre igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Frecuencia con la que se pronuncian los hombres en debates parlamentarios sobre igualdad de género



- De manera poco frecuente
- Frecuentemente
- Siempre
- No sabe/No responde

El 52% de los y las congresistas consideran que los hombres se pronuncian en debates parlamentarios sobre la igualdad de género de manera poco frecuente, el 36% opina que lo hacen de manera frecuente y el 6% manifestó que siempre.

El 69% del funcionariado, contratistas y unidades de trabajo legislativo consideran que la igualdad de género como una responsabilidad compartida. Al respecto, el 86% de las mujeres congresistas considera que no existen pronunciamientos públicos de hombres a favor de la igualdad de género, solo el 14% de los hombres congresistas coincide en esta afirmación.

¿Participan los hombres en proyectos de ley a favor de la igualdad de género?

NO BINARIO



HOMBRES



MUJERES



0 20 40 60 80 100

- Sí
- No
- No sabe / No responde

El 73% de los y las congresistas consideran que los hombres participan en las iniciativas legislativas a favor de la igualdad de género, mientras que el 12% opina lo contrario.

¿La igualdad de género se entiende en el congreso como una responsabilidad compartida?

NO BINARIO



HOMBRES



MUJERES



0 20 40 60 80 100

- Sí
- No
- No sabe / No responde

06 LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CONGRESO.

La entrada de las mujeres al Congreso, tanto como legisladoras como funcionarias, ha sido tardía respecto a los hombres; por lo cual, es necesario indagar si las instalaciones del Congreso han sido adaptadas a las necesidades de hombres y mujeres. Adicionalmente, se considera importante revisar si tanto las políticas de personal, contratación y recursos humanos de la institución, como la infraestructura, facilitan la conciliación de la vida familiar con la vida laboral y ayudan a prevenir situaciones de discriminación y acoso, y en su lugar se promueve una distribución más igualitaria de los recursos (Unión Interparlamentaria, 2016).

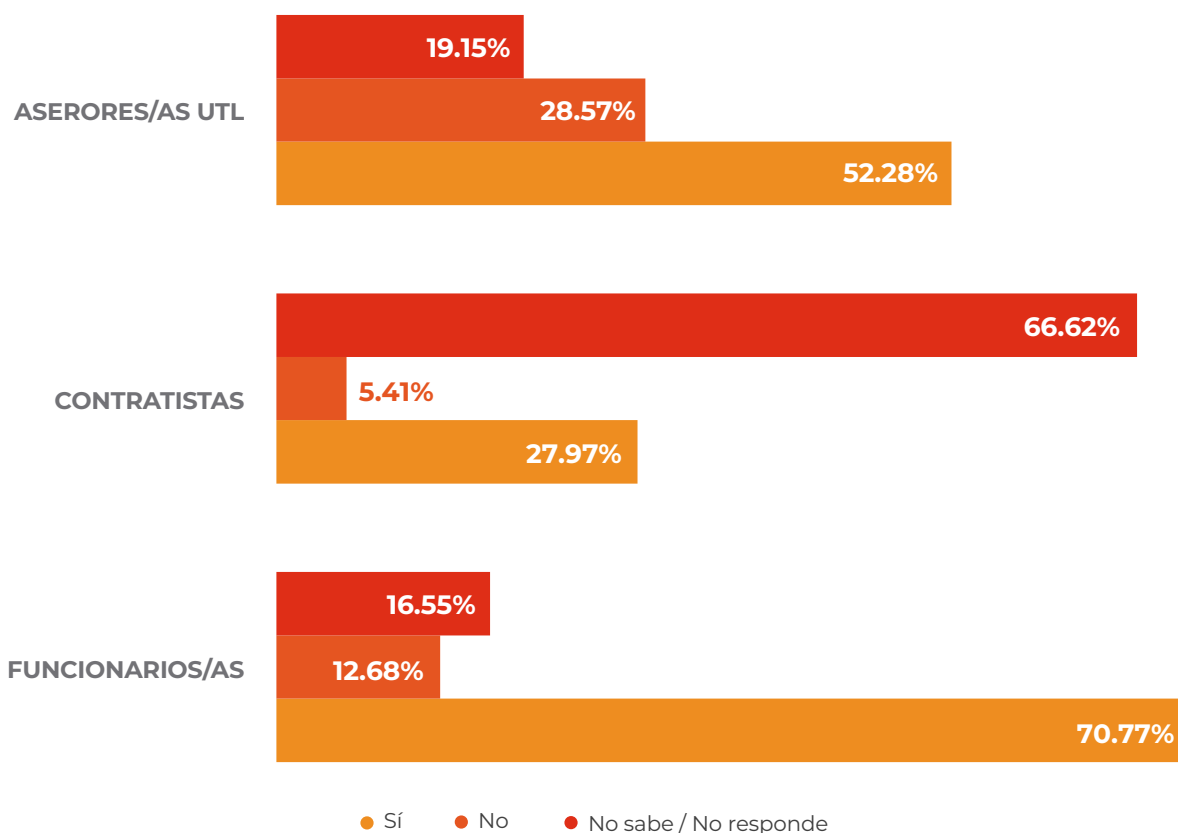
Para cumplir con este propósito, se proponen los siguientes apartados: (I) revisión sobre las instalaciones físicas del Congreso, (II) las oportunidades y políticas que brinda el Congreso de la República para conciliar la vida laboral y familiar, y (III) equilibrio entre hombres y mujeres en cuanto a asesores de Unidades de Trabajo Legislativo y funcionarios administrativos.

Cabe mencionar que resultado del Autodiagnóstico del año 2019, la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer impulsó cambios para una infraestructura física del Congreso más sensible al género; con su liderazgo y la aprobación de las Plenarias de Cámara y Senado, el Hall Principal del Edificio nuevo del Congreso fue llamado "Las Sufragistas", en reconocimiento a las mujeres colombianas que lucharon por este derecho.

Instalaciones del Congreso:

El 71% del funcionariado, contratistas y equipos de trabajo legislativo considera que las instalaciones satisfacen las necesidades de las mujeres y los hombres. Sin embargo, dentro de ese porcentaje, el 43% de las mujeres que trabajan en equipos de trabajo legislativo consideran que las instalaciones no satisfacen sus necesidades, al igual que el 24% de las contratistas y el 18% de las funcionarias. Además, el 15% de las mujeres congresistas opina lo mismo.

¿Permiten las condiciones de trabajo un equilibrio laboral - familiar?

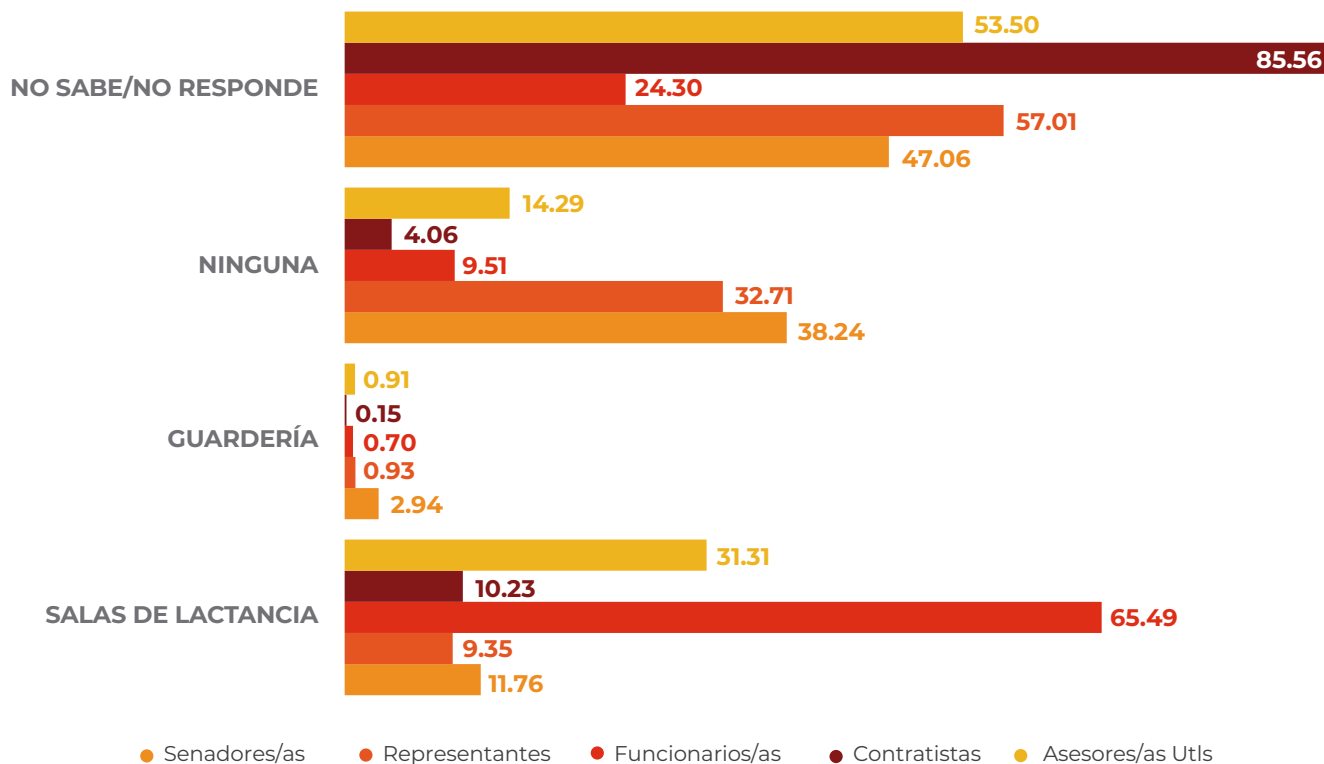


El 70,7% del funcionariado considera que existen condiciones que permiten un equilibrio laboral y familiar, el 27,9% de contratistas manifestó lo mismo y el 28.5% de los asesores y asesoras de los equipos legislativos opinan lo contrario.

Sin embargo, el 53% de las mujeres en las unidades de trabajo legislativo opinan que las jornadas laborales no les permiten pasar suficiente tiempo con su familia; el 15% de las contratistas y el 18% de las funcionarias comparten esta opinión.

Asimismo, el 68% de las mujeres que trabajan en las unidades de trabajo legislativo consideran que las jornadas no se compensan adecuadamente; el 31% de los hombres y el 1% de las personas no binarias comparten esta opinión.

Servicios para personas con bebés o niños(as) pequeños



En relación con los servicios preguntados, el 65,4% de funcionarios y funcionarias indicaron que conocen las salas de lactancia, el 31,3% de asesores y asesoras comparten esta opinión. Sin embargo, el 85,5% de contratistas y el 53,5% de equipos de trabajo legislativo manifestaron desconocer estos servicios. También, el 24% del funcionariado, el 57% de las y los representantes, y el 47% de senadores y senadoras expresaron desconocimiento sobre este tema.

Equilibrio entre hombres y mujeres en cuanto a asesores de Unidades de Trabajo Legislativo y funcionarios administrativos.

Distribución género unidades de trabajo legislativo en la Cámara de Representantes



Distribución por género cargos administrativos Cámara de Representantes



En la Cámara de Representantes, la participación de hombres y mujeres como asesores(as) de Unidades de Trabajo Legislativo (UTL) y en cargos administrativos muestra poca diferencia. En las UTL, el 47% son hombres y el 53% son mujeres. Por otro lado, en los cargos administrativos como jefaturas de comisiones y secretarías, el 56% son hombres y el 44% son mujeres.

07 PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LA AUTOEVALUACIÓN DE 2019 Y LA DEL 2024.

- 1. Aumentó la representación de las mujeres en el Congreso de la República.**
- 2. Se fortalecieron los mecanismos para prevenir la violencia y el acoso al interior del Congreso de la República.** En el 2023 el congreso en conjunto expidió el Protocolo de violencias de género en el Congreso de la República.
- 3. Aumentó la percepción de un entorno libre de estereotipos de género en comparación con el 2019 para las congresistas mujeres.** En 2019, aproximadamente un 38% de las mujeres congresistas encuestadas percibían la presencia de estereotipos discriminatorios y peyorativos dirigidos a las mujeres que trabajan en el Congreso. Sin embargo, para el año 2024, esta percepción disminuyó entre las mujeres congresistas (19%), aunque aún persiste una alta percepción de estereotipos discriminatorios entre el personal (78%) de diferentes niveles en el Congreso.
- 4. Aumentó la percepción que la desigualdad de género afecta a los hombres y mujeres.** En 2019, el 53% de los hombres congresistas creían que tanto hombres como mujeres se ven afectados por la desigualdad de género, mientras que las mujeres mostraban una mayor tendencia a sentirse más afectadas por esta situación. Además, el 33% de los hombres pensaba que la desigualdad solo afectaba a las mujeres, una opinión compartida por el 42% de las mujeres.

En contraste, en 2024, el 69% del funcionariado, contratistas y unidades de trabajo legislativo consideran que la igualdad de género es una responsabilidad compartida.

- 5. Disminuyó la percepción sobre que las condiciones de trabajo permiten encontrar un equilibrio entre la vida familiar y laboral.** Opinión de las Unidades de Trabajo Legislativo (UTL). En el año 2019, el 79% de las UTL compartían la opinión de equilibrio laboral y familiar. Sin embargo, en el 2024, esta cifra se reduce significativamente al 52.5%.



CON EL APOYO DE:

