

## AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN

### RESOLUCIÓN NÚMERO 2696 DE 2024

*Por medio de la cual se adopta POLICARPA: Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización*

#### LA DIRECTORA GENERAL DE LA AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN

En uso de las facultades legales y en especial, de las conferidas por los numerales 2 y 17, artículo 8 del Decreto Ley 4138 de 2011, modificado por el artículo 2 del Decreto 2253 de 2015, y

#### CONSIDERANDO

Que mediante el Decreto Ley 4138 de 2011, se creó la Agencia Colombiana para la Reintegración como una Unidad Administrativa Especial del orden nacional, dotada de personería jurídica y patrimonio independiente, adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Que mediante el Decreto Ley 897 de 29 de mayo de 2017, "Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones", se modificó la denominación de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas, para todos los efectos, por Agencia para la Reincorporación y al Normalización (ARN).

Que mediante la Ley 2294 de 2023, "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", se modificó el artículo 4 del Decreto Ley 4138 de 2011, estableciendo que el objeto de la ARN es el de: "*gestionar, implementar, coordinar y evaluar, de forma articulada con las entidades e instancias competentes, las políticas de inclusión en la vida civil en el marco de los programas de reinserción, reintegración, reincorporación y de sometimiento o sujeción a la justicia de exintegrantes de grupos armados organizados, estructuras armadas organizadas de alto impacto, así como de las diseñadas para el acompañamiento a miembros activos y retirados de la Fuerza Pública que se encuentren sometidos y cumpliendo con las obligaciones derivadas del régimen de condicionalidad de la Jurisdicción Especial para la Paz, con el fin de promover la construcción de la paz, la seguridad humana y la reconciliación.*".

Que la Constitución Política y los Tratados Internacionales ratificados por Colombia que hacen parte del bloque de constitucionalidad reconocen que el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación son principios rectores del Estado Social de Derecho, resaltando la igualdad de género y el derecho a vivir libres de violencias basadas en género y contra las mujeres.

Que los artículos 1, 13, 25, 40, 42, 43 y 53 de la Constitución Política consagran el reconocimiento a los derechos, a la no discriminación, a la igualdad de género, los derechos y oportunidades para las mujeres y hombres, el trabajo en condiciones dignas y justas, y la participación de la mujer en la administración pública, entre otros.

Por medio de la cual se adopta POLICARPA: Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la Agencia para la Reinserción y la Normalización

---

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW por sus siglas en inglés- es la carta fundamental de derechos de las mujeres y es de obligatorio cumplimiento para los países que la han ratificado, como lo hizo Colombia mediante la Ley 51 de 1981, que fue reglamentada mediante Decreto 1398 de 1990.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará, ratificada por Colombia a través de la Ley 248 de 1995, define la violencia contra las mujeres, reconoce que es una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y establece el derecho a vivir una vida libre de violencia. Adicionalmente, establece una obligación en cabeza de los Estados Parte para desarrollar mecanismos de protección y defensa para luchar contra hechos que generen daños a la integridad física, sexual y psicológica, de las mujeres, tanto en los ámbitos públicos como en los privados.

Que la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, derivada de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en el año 1995, con la participación de Colombia., constituye un programa en favor del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género que crea medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales, entre las que se destaca: prevención, atención y erradicación de las violencias contra las mujeres; incremento de la participación de la mujer en la solución de los conflictos a niveles de adopción de decisiones y protección a las mujeres que viven en situaciones de conflictos armados; promoción de la independencia y los derechos económicos de las mujeres, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos; la eliminación de la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo y el fomento a la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia; adopción de medidas para garantizar a las mujeres igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones y creación o fortalecimiento de mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales para el progreso de las mujeres.

Que la Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobada en la cuarta sesión plenaria del 7 de junio de 2011, condena los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas originadas por su orientación sexual e identidad de género, e insta a los Estados a prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia, además de adoptar políticas públicas que enfrente la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, son un conjunto de metas que buscan poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático. El objetivo número 5 plantea: *“Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”* en 9 metas para profundizar en los derechos humanos de las mujeres. Colombia adopta la estrategia para su implementación a través del CONPES 3918 de 2018.

Que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967, establece en su artículo 2 que, *“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”*.

*Por medio de la cual se adopta POLICARPA: Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la Agencia para la Reinserción y la Normalización*

---

Que el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT sobre igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, aplica el principio de salario igual por trabajo igual, coadyuvando en la reducción de la brecha salarial fue ratificado por Colombia a través de la Ley 54 de 1962 y reglamentado en el Decreto 1262 de 1997.

Que el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Colombia mediante la Ley 2305 de 2023, propende por la eliminación de cualquier forma de discriminación hacia las personas trabajadoras que tienen responsabilidades de cuidado, evitando que éstas se vuelvan un obstáculo para acceder a empleos de calidad, para la estabilidad laboral o se convierta en un factor de discriminación.

Que la Ley 294 de 1996 establece normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar, desarrollando el artículo 42 de la Constitución Política, buscando asegurar la protección de la familia como el núcleo primordial de la sociedad, la primacía derechos de las niñas y los niños, y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Que la Ley 575 de 2000 modifica parcialmente la Ley 294 de 1996 definiendo medidas y actuaciones contra la violencia intrafamiliar, determinando cuál es la autoridad competente para poner fin a la violencia dentro de la familia, y modificando el procedimiento mediante el cual se hace la denuncia de violencia por parte de un miembro de la familia, las obligaciones de las instituciones a prestar ayuda terapéutica, y la responsabilidad social e institucional de denunciar casos de violencia en el contexto familiar.

Que la Ley 581 de 2000, comúnmente referida como la “Ley de cuotas”, ordena asignar a mujeres, como mínimo, en el 30% de los cargos de libre nombramiento y remoción tanto en el máximo nivel decisorio como en los demás niveles de decisión, incluir al menos una mujer en cada terna nominada para la elección de funcionarios que deban ser elegidos por medio de este sistema, y a conformar las listas con nombres de hombres y mujeres en igual proporción. Esta Ley fue modificada parcialmente por los artículos 4 y 13 de la Ley 2424 de 2024, avanzando hacia la paridad al establecer que los cargos del nivel decisorio deben estar ocupados mínimamente en un 50% por mujeres.

Que la Ley 823 de 2003 establece el marco institucional para orientar las políticas y acciones del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado, fundamentándose en el reconocimiento de la igualdad jurídica en derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

Que la Ley 1257 de 2008 dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencias y discriminación contra las mujeres. Esta norma define la violencia contra las mujeres, los tipos de violencias a los cuales están expuestas, los derechos que tienen y pueden ejercer, y, establece los mecanismos a los cuales pueden acceder cuando son víctimas, , las responsabilidades del Estado en la promoción de estrategias, y las responsabilidades que debe acatar cada sector de la sociedad, salud, laboral, educativo, comunicacional, entre otros, para la incorporación de políticas públicas de género.

Que la Ley 1496 de 2011 establece medidas para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, fijando mecanismos para que sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado, y define los lineamientos que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral, como programas de formación laboral que permitan a las mujeres realizar trabajos vinculados con roles sociales y estereotipos asociados con la masculinidad.

Que la Ley 2294 de 2023, incluye a las mujeres como uno de los actores diferenciales del cambio, y establece que se incorporará el enfoque de género en toda la institucionalidad, especialmente en la planeación y asignación de presupuestos, fortaleciendo el uso del trazador presupuestal para la equidad de la mujer.

Por medio de la cual se adopta POLICARPA: Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la Agencia para la Reinserción y la Normalización

---

Que la ley 2365 de 2024 adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia, define el acoso sexual y centra su actuar en la acción sin daño, los derechos de las víctimas, define que estas conductas son faltas gravísimas y ordena reglamentar los procedimientos para el caso de personas vinculadas por contrato de prestación de servicios.

Que el documento CONPES 4080 de 2022 implementa la “Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: hacia el Desarrollo Sostenible del País” y plantea acciones dirigidas a: (i) aumentar las oportunidades de autonomía económica para las mujeres desde diversos ámbitos, eliminando las barreras aún existentes y dando continuidad a las políticas adelantadas en este ámbito; (ii) avanzar hacia la paridad en participación de las mujeres en los cargos de elección popular, cargos directivos del sector público a nivel nacional y territorial y su liderazgo en el escenario comunal; (iii) generar intervenciones públicas que mejoren la salud física y mental de las mujeres; (iv) fortalecer la política para prevenir y atender de manera integral las violencias contra las mujeres; (v) afianzar el rol de las mujeres en la construcción de paz y la agenda de seguridad en el marco de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas; (vi) fortalecer la institucionalidad para la transversalización del enfoque de género en asuntos estratégicos del Estado y transformación cultural.

Que la Resolución 1570 de 2023, adopta el Acuerdo sindical 2023-2025 suscrito entre la ARN y las organizaciones sindicales Sintrapaz y SPC, el cual contempla un eje de equidad de género, comprendido entre los artículos 22 a 28, en virtud de los cuales le corresponde a la ARN implementar acciones dirigidas a elaborar y publicar la Política Institucional de Género.

Que la Resolución No. 2950 de 2023 de la ARN, adopta el “*Protocolo para prevenir, atender y tomar medidas de protección frente a todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género, sexo u orientación sexual y/o discriminación étnica y/o racial y demás razones de discriminaciones en el ámbito laboral o que puedan acaecer en las relaciones contractuales*”.

Que mediante la Resolución No. 2647 de 2024, que deroga la Resolución No. 0050 de 2020, se creó la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género (MAITEG) y, como una instancia encargada de asesorar, orientar y apoyar a la Entidad en el proceso de implementación del enfoque de género, mediante el diseño de estrategias e iniciativas que propendan por la equidad, el equilibrio de las condiciones laborales, la eliminación de las violencias basadas en género y la reducción de brechas entre hombres, mujeres y personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas.

Que la ARN tiene el compromiso de garantizar y proteger los derechos de todas las personas, brindar un trato digno y un ambiente laboral incluyente basado en el respeto, el reconocimiento y la igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos, así como para sus contratistas.

Que la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género, surge como respuesta al compromiso Estatal, de la Dirección General de la ARN y de los sindicatos de la entidad por lograr la equidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, asegurando el reconocimiento y garantía de los derechos humanos de quienes tienen vínculos laborales y contractuales con la Entidad, elevando la dignidad de su labor y protegiendo integralmente sus derechos.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**CAPÍTULO ÚNICO**

Por medio de la cual se adopta POLICARPA: Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización

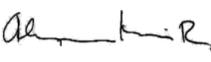
---

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** El presente acto administrativo tiene por objeto adoptar **“POLICARPA: POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO DE LA AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN**, la cual hace parte integral del presente acto administrativo, cuyo objetivo general es el de *“Fomentar al interior de la Entidad la igualdad sustantiva y la equidad de género en la ARN, garantizando que todas las personas, incluidas las mujeres y aquellas con orientaciones sexuales, identidades y/o expresiones de género diversas (OSIEGD) tengan acceso equitativo a sus derechos y puedan ejercerlos de manera libre, justa e igualitaria, reduciendo y eliminando de manera progresiva y sostenible las desigualdades, discriminaciones, subordinaciones y violencias que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y personas LGBTIQ+ en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo digno, inclusivo y equitativo para todas y todos”*.

**ARTÍCULO 2. VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 16 días del mes de octubre de 2024.

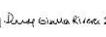
Firmado  
digitalmente por  
  
Alejandra Miller  
Restrepo  
**ALEJANDRA MILLER RESTREPO**

Directora General

Proyectó: Jenny Esperanza Torres Martínez  -  
Angélica Escobar Sánchez-Contratistas Dirección General 

Revisó: Salomé Gómez Corrales – Asesora Dirección General 

Aprobó: Johana Carolina Vergara Ospina – Secretaria General 

Aprobó: Denisse Gisella Rivera Sarmiento – Jefa Oficina Asesora Jurídica 

Aprobó: Mariluz Ramírez Ramírez – Jefa Oficina de Planeación 