Boletina Semestral Diciembre 2024





Esta Boletina recoge las acciones realizadas entre junio y diciembre de 2024 que aportaron a la transversalización del enfoque de género de nuestra entidad, así como a la construcción y creación de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género -Policarpa- de la ARN.

Como parte de nuestra editorial compartimos las palabras de nuestra directora Alejandra Miller Restrepo, el 16 de octubre de 2024, día del lanzamiento oficial de nuestra política de género:

Hoy es un día verdaderamente histórico para la ARN, un hito para nuestra administración. Quiero comenzar expresando mi agradecimiento al Centro de Memoria, Paz y Reconciliación, que ha facilitado este espacio para el lanzamiento de nuestra Política Institucional. También agradezco al Ministerio de Igualdad y Equidad, al Ministerio de Trabajo, al Ministerio del Interior, al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, a la Jurisdicción Especial para la Paz, a la Defensoría del Pueblo, a la Unidad para la Implementación del Acuerdo de Paz, a la Unidad para las Víctimas, a la Unidad de Restitución de Tierras, al Departamento Administrativo de Prosperidad Social, al Departamento Nacional de Planeación y a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Estas entidades aliadas y amigas nos acompañan hoy, junto con otros aliados internacionales como la Embajada de Suecia, ONU Mujeres en Colombia y la Misión de Verificación de la ONU en Colombia, quienes han contribuido desde diversos momentos y espacios a que este día sea posible.



Quiero extender mi reconocimiento a todas y todos los trabajadores de la ARN, a los equipos de trabajo, a los directivos y directivas de nuestra entidad. Este día, sin duda, marca un antes y un después. Desde nuestra llegada a la ARN hace más de un año y medio, identificamos la necesidad de transformar el Estado.





Transformar la sociedad requiere también hacer cambios en la institucionalidad. Enfrentamos el reto de reconfigurar un Estado patriarcal, con sus luces y sombras, para avanzar hacia un modelo que fomente reformas y cambios profundos.

Esto implica también una transformación interna en nuestra forma de actuar.

Entre los muchos desafíos que enfrentamos, uno fundamental es superar la cultura patriarcal que permea tanto nuestra sociedad como nuestras instituciones. Por ello, la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género, Policarpa, nació bajo el liderazgo de Salomé Gómez y su equipo, quienes impulsaron su construcción desde el año pasado.

Quiero destacar que esta política se elaboró de forma participativa, a través de talleres y encuestas con todas las áreas de la ARN, logrando la participación de más de 900 personas. Además, contamos con la colaboración de sindicatos y directivas, en lo que considero uno de los procesos más participativos que hemos tenido dentro de la Entidad.

Es importante subrayar que esta política está diseñada para las trabajadoras y los trabajadores de la ARN, sin importar su modalidad de contratación. Busca incluir no solo a funcionarios y funcionarias, también a contratistas y personas vinculadas mediante tercerización. Asimismo, aspiramos a cobijar a todas las mujeres y personas con diversidades sexuales que hacen parte de nuestra institución.

La política se articula en torno a cuatro ejes fundamentales:

1. **Transversalización del enfoque de género:** Nuestro objetivo es que en todas las áreas y escenarios de la ARN integren los temas relacionados con el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género.

2. **Empoderamiento de las mujeres:** Esto se sustenta en dos principios clave: autonomía y libertad. Sin estos elementos, no es posible construir una sociedad transformadora ni avanzar en la construcción de paz, que es nuestra misión central.

3. **Conciliación entre trabajo, cuidado y autocuidado:** Aunque hemos avanzado en este tema, aún quedan retos. Esta política busca seguir generando condiciones para que las mujeres y compañeras con situaciones particulares encuentren apoyo desde el enfoque de género.

4. **Una cultura institucional libre de violencias:** Este punto nos compete a todas las personas en la ARN. Transformar las dinámicas de violencias, visibles o sutiles, es esencial para garantizar la sostenibilidad de los procesos de cambio.

> “Gracias por escuchar a los equipos regionales. **Somos todos un equipo** y estoy segura de que, con el aporte de todos, la implementación de la política de género y equidad saldrá adelante y **será un éxito que beneficiará a toda la entidad.**”
>
> **GT Cesar - La Guajira**



Estás cuatro líneas están acompañadas por acciones afirmativas en masculinidades: Creemos firmemente que, aunque las mujeres lideramos transformaciones, los hombres también deben desempeñar un papel activo en este cambio. Por eso, incluimos acciones afirmativas para trabajar sobre las masculinidades desde una perspectiva de equidad.

Finalmente, quiero resaltar que esta política es fruto del cumplimiento de acuerdos sindicales y, sobre todo, de la voluntad política de quienes lideramos hoy la ARN. Como he mencionado en otros espacios, tenemos el compromiso de demostrar que a las mujeres nos cabe el país y la paz en la cabeza. Tradicionalmente, los temas relacionados con el DDR (Desarme, Desmovilización y Reintegración) han estado dominados por una perspectiva masculinizada. Sin embargo, hemos logrado avances importantes al incorporar un enfoque de género tanto dentro como fuera de la institución.

Hoy, el 75% de nuestras directivas y el 86% de nuestras directivas territoriales son mujeres. Este liderazgo no responde a una ley de cuotas, sino a una convicción de que las mujeres somos agentes de transformación capaces de cambiar el mundo desde lo público y lo privado.

Este es solo el comienzo. Nuestro reto es implementar esta Política con el respaldo necesario, porque el compromiso también se refleja en el presupuesto asignado para hacerla realidad. Agradezco nuevamente a todas y todos por su compromiso con la construcción de la paz y el fortalecimiento de nuestra institución.

Muchas gracias.



“ Gracias por escuchar a los equipos regionales. **Somos todos un equipo** y estoy segura de que, con el aporte de todos, la implementación de la política de género y equidad saldrá adelante y **será un éxito que beneficiará a toda la entidad.**”

GT Cesar - La Guajira



Hitos

En esta sección destacamos los **logros más significativos** relacionados con la transversalización del enfoque de género, las acciones afirmativas realizadas y los avances en el diseño y formulación de nuestra Política Institucional de Mujeres y Equidad de género, celebrando los principales logros de nuestra entidad y reconociendo los retos superados en distintos ámbitos.

Ley de Cuotas



La Ley de Cuotas en Colombia (ley 581 de 2000) ha sido fundamental para promover la igualdad de género en las entidades del Estado y promover la participación política. Al garantizar una representación mínima del 30% de mujeres (o 50% Ley cremallera) en los mayores cargos de decisión, se busca contrarrestar los desequilibrios históricos en la representación política y administrativa. Consulta aquí la Ley 2424 de 2024, que garantiza la participación paritaria de las mujeres y se puede descargar en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=250896

Al reflejar la diversidad de la sociedad en las estructuras del Estado, se fortalece la legitimidad de las instituciones y se aumenta la confianza pública en el sistema político y administrativo. Esto es crucial para la estabilidad y la efectividad del gobierno.

Encuesta de percepciones y diagnóstico Institucional para la Política de Mujeres y Equidad



Las brechas de género se pueden comprender como aquellas desigualdades estructurales que se han construido históricamente sobre la distinción entre lo masculino y lo femenino, que se manifiesta desde el poder de un género sobre la sumisión del otro, en los escenarios políticos, culturales, económicos y sociales.

Para dar cuenta de dichas brechas, se hace necesario la adopción del enfoque de género que permite identificar las relaciones de poder y los privilegios que conceden las estructuras tradicionales, a algunos grupos a costa del ejercicio de los derechos humanos y el bienestar de otros. Muchas veces representando un obstáculo para que las mujeres accedan, permanezcan y se desarrollen en los distintos espacios económicos, sociales, culturales y políticos. En este sentido, desde la Dirección General, se vienen realizando acciones afirmativas para reducir estas brechas de desigualdad históricas entre hombres y mujeres y garantizar un entorno laboral más justo y equitativo para las mujeres.





Hitos

En esta sección destacamos los **logros más significativos** relacionados con la transversalización del enfoque de género, las acciones afirmativas realizadas y los avances en el diseño y formulación de nuestra Política Institucional de Mujeres y Equidad de género, celebrando los principales logros de nuestra entidad y reconociendo los retos superados en distintos ámbitos.

Asimismo, en el marco de los Acuerdos Sindicales de 2023 - 2025, y la importancia que tiene el tema para la Dirección General de la Entidad, hemos avanzando de manera participativa y colaborativa en la formulación de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la ARN, recolectando insumos a través de la aplicación de la **Encuesta de percepciones y diagnóstico Institucional para la Política de Mujeres y Equidad.** Esta encuesta fue socializada de manera virtual al personal de la Entidad, en septiembre de 2025 en horas de la mañana, y contó con la asistencia de más 90 miembros de la Entidad y la respuesta al formulario de 621 personas del nivel central y de los 19 grupos territoriales.

En el marco del ejercicio se explicó el objetivo central de la herramienta y las cuatro secciones en las que se encuentra estructurado el instrumento: Datos demográficos, valoración personal de los roles diferenciales de género, relaciones de género en el campo laboral, y comentarios adicionales.

El análisis de las brechas de género en la ARN resulta fundamental para reconocer, visibilizar y reducir las brechas de género y, particularmente la discriminación y subordinación de las mujeres, permitiendo avanzar hacia la deconstrucción de la desigualdad que existe entre los sexos en el acceso a oportunidades y la garantía de todos sus derechos.

De tal manera, la información recogida y analizada constituye un insumo fundamental en la construcción de la Política de Género Institucional, que busca promover la igualdad de oportunidades y el trato justo entre hombres y mujeres, eliminando la discriminación de género en todas las áreas de la entidad, desde la contratación y promoción, hasta las políticas internas de trabajo. En el marco de la conmemoración del 28 de junio, día de la visbilización y reconocimiento de la ciudadanía de las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no heteronormativas, presentamos los primeros hallazgos: (imagen infografía)



> “Gracias por escuchar a los equipos regionales. **Somos todos un equipo** y estoy segura de que, con el aporte de todos, la implementación de la política de género y equidad saldrá adelante y **será un éxito que beneficiará a toda la entidad.**”
>
> **GT Cesar - La Guajira**



Hitos

En esta sección destacamos los **logros más significativos** relacionados con la transversalización del enfoque de género, las acciones afirmativas realizadas y los avances en el diseño y formulación de nuestra Política Institucional de Mujeres y Equidad de género, celebrando los principales logros de nuestra entidad y reconociendo los retos superados en distintos ámbitos.

Finalizó con éxito el ciclo de formación 'Mujeres para la paz'



El pasado 9 de octubre finalizó con éxito el ciclo de formación "Mujeres para la paz", una iniciativa del Equipo para la **Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la Dirección General de la ARN.** Esta formación se desarrolló en cumplimiento del **Artículo 29 del Acuerdo Sindical 2023,** con el objetivo de fortalecer capacidades en las servidoras públicas, fomentar el trabajo en red, contribuir a la construcción de paz y erradicar todo tipo de violencias contra las mujeres.

Este ciclo de formación se llevó a cabo en modalidad híbrida: las trabajadoras del nivel central asistieron de manera presencial, mientras que las compañeras de los territorios participaron de forma virtual, asegurando así una amplia cobertura y acceso equitativo al conocimiento.

A lo largo del ciclo, las participantes tuvieron la oportunidad de profundizar en temas clave desde el Enfoque de Género y la pedagogía feminista, transformando las prácticas educativas tradicionales y promoviendo la equidad. La formación contó con un equipo interdisciplinario de mujeres expertas en la promoción, defensa y garantía de los derechos de las mujeres, quienes aportaron sus conocimientos y experiencia para enriquecer el proceso de aprendizaje.

Durante el proceso de convocatoria se registraron 65 mujeres que manifestaron voluntad de participar, de las cuales 38 estaban en el nivel central.

La asistencia registrada presencialmente fue de en promedio 20 mujeres por sesión, y en la virtual osciló entre 15 y 20 personas. Es decir, en promedio la escuela contó con 40 asistentes, es decir el 62% de las inscritas.

Se certificaron 20 mujeres del nivel central y 13 de los Grupos territoriales, destacando que se certificaba la asistencia al 70% de las sesiones. Se certificó el 50% de las inscritas, y el 83% de las asistentes recurrentes.

Desde la ARN, agradecemos a todas las participantes por su compromiso y entusiasmo a lo largo de este proceso, así como a la Escuela Lidera Paz de la **Secretaría Distrital de la Mujer** por su valioso apoyo en esta alianza.

Seguimos avanzando en el fortalecimiento de capacidades y en la construcción de una cultura institucional basada en la equidad de género y el respeto a la diversidad.







Lanzamiento oficial de "Policarpa" Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género ARN



El pasado **16 de octubre** en las instalaciones de Centro de Memoria, Paz y Reconciliación, se llevó a cabo el lanzamiento oficial de la **Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género, llamada Policarpa.** El evento contó con la asistencia de más de **200 personas,** entre ellas personal que trabaja en la Entidad, enlaces territoriales, y cooperación internacional como: la Embajada de Suecia y ONU Mujeres.

Teniendo en cuenta la actual voluntad de la Dirección General de la **ARN Alejandra Miller Restrepo** por integrar el enfoque de género, en cumplimiento de la normatividad vigente para lograr la equidad entre mujeres y hombres, y en el marco de los Acuerdos Sindicales suscritos en junio de 2023 entre la Administración de la ARN y las organizaciones sindicales: **Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores por la Paz de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – SINTRAPAZ, y de la Asociación Nacional de Servidores Públicos de Colombia – SPC,** se gesta el compromiso de formular e implementar una Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género, con lo que se da cumplimiento al **Artículo 22** de los Acuerdos Sindicales 2023 al Plan Estratégico Institucional.

La Política fue formulada con la participación activa de las organizaciones sindicales mencionadas, trabajadoras y trabajadores de la ARN, y es de obligatoria socialización y cumplimiento para todas las dependencias y grupos internos de trabajo de la entidad.

Con el nombre de **"Policarpa",** la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género 2024-2030 contiene **13** líneas de acción, **42** acciones afirmativas específicas para las mujeres y el trabajo de masculinidades no violentas, corresponsables, y cuidadoras, y **67** actividades, contenidos en **4 ejes temáticos,** dirigidos a eliminar las brechas de género y promover un entorno laboral inclusivo y libres de violencias contra las mujeres y basadas en género en todos los procedimientos y gestión interna de la entidad. Esto abarca desde la comunicación institucional hasta los procesos de contratación de personal y la contratación de servicios tercerizados.

La **Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género** tiene como objetivo central promover la **igualdad sustantiva y la equidad de género** dentro de la ARN, garantizando que todas las personas, incluidas mujeres y aquellas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas (OSIEGD), accedan a sus derechos de manera equitativa, libre, justa e igualitaria. Asimismo, se busca la reducción y eliminación progresiva de desigualdades, discriminaciones, subordinaciones y violencias, promoviendo un entorno laboral **digno, inclusivo y equitativo** para todas y todos.

Durante el evento, el equipo encargado de la Política Institucional presentó los 4 ejes temáticos claves: Transversalización del Enfoque de Géne-







ro, Empoderamiento, Cuidado y Autocuidado, y Cultura Libre de Violencias Basadas en Género. Las personas asistentes pudieron conocer cada uno de estos ejes, cuyo objetivo es construir un ambiente más equitativo y seguro para todas las personas al interior de la Entidad.

En el marco del evento, el espacio contó con la participación de la Cantaora Andrea Díaz de la agrupación Cielo de Tambores quién lleva 10 años haciendo música que aporta a la construcción de un mejor país. Su consigna es "cantar para sanar", creyendo firmemente que el arte, en especial la música tradicional colombiana, es el mejor medio para transformar el entorno. Así mismo también se contó con un círculo de poder conformado por semillas, hierbas y flores, que representaban la fuerza de la naturaleza y de las mujeres.

Avanza la Mesa Institucional de Género: Sindicatos Retroalimentan Documento Preliminar de Política de Mujeres y Equidad de Género



El pasado miércoles 28 de agosto de 2024 se realizó la sexta sesión de la Mesa Institucional de Género, en la que los sindicatos Sintra paz y SPC retroalimentaron el documento preliminar de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género, con la que se da cumplimiento al artículo 22 del Acuerdo Sindical 2023, y se ratifica el de la Dirección General por avanzar en el cierre de brechas de género como elemento central para un trabajo justo, digno y equitativo.

Durante el encuentro se planteó hacer la socialización y lanzamiento de la Política en septiembre y octubre, por lo que se programó una sesión extraordinaria para el lunes 9 de septiembre con el fin de revisar y analizar las sugerencias planteadas por los dos sindicatos.

En el marco de la reunión surgieron comentarios relacionados con algunos ajustes que deben ser tenidos en cuenta en el ejercicio de ajuste para versión final, entre ellos se hace esencial revisar el tema de puntos focales de género y cómo se manejaran estas funciones para la ejecución de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género. Así mismo se compartió la preocupación relacionada con la creación del equipo de género y cómo este cobrará vida formal al interior de la Entidad. También, se mencionó la importancia de tener claridad acerca de la estructura de los indicadores de la Política, y quiénes realizarían el seguimiento para verificar el cumplimiento.

Nota: El 9 de septiembre de 2024 se llevó a cabo la sesión extraordinaria de la Mesa Institucional de Género donde los sindicatos Sintrapaz y SPC validaron el proceso de participación y consolidación de la política y reconocieron el trabajo metodológico y político de la apuesta de la administración.

La Mesa fue ajustada y se adoptó mediante Resolución 2647 de 2024.







Más de 70 personas participaron en el conversatorio "Por el derecho a decidir sobre nuestros cuerpos"



El pasado 25 de septiembre, en el marco del Día de Acción Global por el Derecho al Aborto Legal y Seguro, el equipo de la **Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género** de la Dirección General organizó el conversatorio **"Por el derecho a decidir sobre nuestros cuerpos".** Este espacio se creó con el propósito de promover la reflexión y el conocimiento sobre los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, así como la corresponsabilidad ética de los hombres frente al aborto y su salud sexual y reproductiva.

El evento fue moderado por **Salomé Gómez Corrales,** asesora de la Dirección General en Enfoque de Género, y contó con la participación de dos panelistas de gran trayectoria: **Alejandra Coll,** abogada senior de Incidencia en el Centro de Derechos Reproductivos, y **Javier Omar Ruiz Arroyave,** educador y cofundador del Colectivo de Hombres y Masculinidades.

Durante el conversatorio, se discutieron conceptos claves sobre los derechos sexuales y reproductivos, desde perspectivas sociales y jurídicas. Además, se abordaron las resistencias, barreras y mitos en torno a la interrupción segura del embarazo.

La actividad contó con la participación de más de 70 personas, incluyendo funcionarias y funcionarios de la sede central, así como de diferentes grupos territoriales, quienes contribuyeron con sus reflexiones y preguntas, enriqueciendo el debate.

Este tipo de espacios refuerzan el compromiso institucional con la promoción de los derechos de las mujeres y la equidad de género, y abren diálogos necesarios para avanzar hacia una sociedad más informada y equitativa.

25N 16 días de activismo ¿Eres víctima de violencias basadas en género en el entorno laboral y necesitas acompañamiento?



Desde el Equipo "Policarpa", dedicado a la implementación de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la ARN, en el "Día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres, reiteramos nuestro compromiso por seguir trabajando por entornos laborales libres de violencias contra las mujeres y romper el círculo de violencias de género en los ámbitos públicos y privados.

Hacemos un llamado para que todas las trabajadoras y trabajadores de nuestra Entidad rechacemos y denunciemos cualquier hecho que vulnere los derechos de las mujeres.







Hace un año lanzamos nuestro **Protocolo de Prevención, Atención y Medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género en el entorno laboral (Resolución 2950 de 2023).** Un esfuerzo conjunto que hoy ha hecho que nuestra entidad sea un espacio más seguro para todas las mujeres.

Actúa. ¡Es posible un mundo sin violencias!
#25nEnlaARN

Desde el equipo Policarpa, te invitamos a participar en las actividades que hemos preparado en el marco del #25nEnlaARN.



Cada 25 de noviembre, en el **marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, comienza la campaña de los 16 días de activismo,** un llamado mundial a generar conciencia, promover acciones y erradicar todas las formas de violencias contra las mujeres y niñas. **Esta iniciativa culmina el 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos,** resaltando la estrecha relación entre la igualdad de género y la garantía a los derechos fundamentales.

¡Actúa! Juntas y juntos podemos construir un mundo sin violencias.

¿Eres víctima de violencias basadas en género en el entorno laboral y necesitas acompañamiento?



El canal de escucha segura es un espacio confidencial, dirigido a todas las personas que trabajan en la ARN (en cualquier modalidad de vinculación), para brindar acompañamiento psicosocial y jurídico, con enfoque de género, en situaciones de violencias contra las mujeres y basadas en género en los ámbitos laboral y/o familiar, vulneración de derechos laborales y garantía de derechos sexuales y derechos reproductivos. (Incluye infografía del canal de Escucha Segura)









La ARN conmemoró el Día Internacional de la Paz con un evento de reflexión y participación



El pasado 27 de noviembre, en el auditorio de la Universidad Libre de Bogotá, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) lideró la Conmemoración del Día Internacional de la Paz, un espacio que reunió a expertas, expertos, trabajadoras y trabajadores, y otros actores clave para reflexionar sobre la construcción de paz en Colombia

En cumplimiento del artículo 12 de los Acuerdos Sindicales de 2021 , firmados entre la ARN y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores por la Paz (Sintrapaz), y los nuevos acuerdos firmados con SINTRAPAZ y la Asociación Nacional de Servidoras y Servidores Públicos de Colombia (SPC) ratificados en 2023 por la actual administración en el eje de construcción de paz el pasado 27 de noviembre, en el auditorio de la Universidad Libre de Bogotá, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) lideró la Conmemoración del Día Internacional de la Paz, un espacio que reunió a expertas, expertos, trabajadoras y trabajadores, y otros actores clave para reflexionar sobre la construcción de paz en Colombia y que apuesta a seguir conmemorando anualmente en la entidad este día como un reconocimiento a la labor que desde los distintitos territorios y áreas de sede central, realizan nuestros trabajadores y trabajadoras para la consecución de una paz justa, estable y duradera La jornada estuvo marcada por actividades que, desde un enfoque participativo, combinaron el diálogo y la creatividad.

La conmemoración inició con el panel titulado **“Construcción de paz e implementación del Acuerdo Final de Paz”,** moderado por Jefferson Gallego, del equipo de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género *Policarpa y con la participación de panelistas docentes* del Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales (IEPRI) de la Universidad Nacional. En este espacio, se discutieron los retos y avances en la implementación del Acuerdo de Paz, subrayando la importancia de enfoques inclusivos y sostenibles.

Uno de los momentos más simbólicos de la jornada fue la actividad “La grulla como símbolo mundial de la paz”, liderado por trabajadoras y trabajadores del equipo de la Dirección General y el equipo de Talento Humano de la ARN. Durante la actividad, las personas participantes elaboraron grullas de origami, en las cuales escribieron reflexiones inspiradas en los diálogos del evento, como una forma de expresar compromisos personales con la paz.

El evento culminó con el conversatorio **“Enfoques diferenciales en la construcción de paz”,** moderado por Salomé Gómez Corrales, asesora de Género de la Dirección General, este diálogo contó con la participación de María Teresa Pinto, docente del IEPRI; Juliana Rodríguez Coordinadora del Enfoque de Mujeres y Género de la







ARN y Katherine Lizeth Gaitán Ríos, quien lidera estrategias territoriales de reincorporación comunitaria en la ARN. Las panelistas destacaron la relevancia de incluir enfoques diferenciados en la construcción de paz, considerando las diversas necesidades y perspectivas de las mujeres trabajadoras de la entidad y firmantes de paz y de las comunidades con quienes se viene liderando los procesos de reincorporación política, económica y comunitaria.

Con esta conmemoración, la ARN reafirma su compromiso con la promoción de la paz a través del diálogo, la creatividad y la participación activa de los diferentes actores sociales. Además, da cumplimiento a los Acuerdos Sindicales 2021 y 2023 institucionalizando acciones para conmemorar el Día de la Paz, y fortaleciendo capacidades en el talento humano para incorporar los enfoques diferenciales en la misionalidad de la Agencia.









Iniciaron las clases de Planificación de Proyectos con Perspectiva de Género



el pasado 9 de julio de 2024 se llevó a cabo la primera clase del curso de **Planificación de Proyectos con Perspectiva de Género,** impartido por el Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Colombia.

En el marco de los de los Acuerdos Sindicales, la Dirección General, la Secretaría General – Talento Humano y la Mesa Institucional de Género, y como parte del Plan Institucional de Capacitación de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, el pasado 9 de julio de 2024 se llevó a cabo la primera clase del curso de **Planificación de Proyectos con Perspectiva de Género,** impartido por el Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Colombia. Este curso contó con la asistencia de trabajadores y trabajadoras de la ARN de diversas áreas, a nivel presencial en la Sede Central y la participación virtual de los equipos de los grupos territoriales, quienes mostraron su interés en el tema, involucrándose activamente en cada una de los ejercicios pedagógicos y actividades propuestas.

El objetivo de este curso es el de adquirir habilidades y conocimientos en la planificación de proyectos con perspectiva de género, enfocados en la identificación y análisis de las desigualdades, la incorporación de estrategias inclusivas y equitativas, así como en la aplicación de herramientas específicas para diseñar, implementar y evaluar proyectos que promuevan la igualdad de género y contribuyan al empoderamiento de todas las personas involucradas.

Se debe tener en cuenta que la perspectiva de género e interseccionalidad son fundamentales para asegurar que los proyectos de la ARN promuevan la equidad y el cambio social. Con estas herramientas, se espera que los proyectos se conviertan en un motor de cambio y equidad en las comunidades atendidas.

Trabajadoras de la ARN asistieron a exposición en el Centro de Memoria Paz y Reconciliación.



En el marco de la Cátedra de Paz de los Acuerdos Sindicales y nuestro compromiso de una Paz Total con enfoque de género, el pasado 24 de julio de 2024 se llevó a cabo en el Centro de Memoria







Paz y Reconciliación la Exposición “Hay futuro si hay verdad”. Esta exposición incluyó un recorrido especializado por la ruta de género, basado en el capítulo “Mi cuerpo es la verdad” del Informe Final de la Comisión de la Verdad.

En el marco de la Cátedra de Paz de los Acuerdos Sindicales y nuestro compromiso de una Paz Total con enfoque de género, el pasado 24 de julio de 2024 se llevó a cabo en el Centro de Memoria Paz y Reconciliación la Exposición “Hay futuro si hay verdad”. Esta exposición incluyó un recorrido especializado por la ruta de género, basado en el capítulo “Mi cuerpo es la verdad” del Informe Final de la Comisión de la Verdad.

Luego del recorrido, las personas asistentes participaron en “Cuerpos Desahuciados por el Olvido”, una lectura dramática del escritor de teatro Jhonnathan Velásquez, que aborda las afectaciones del conflicto armado en la comunidad LGBTQ+. A través de una narrativa poética y cotidiana, esta obra invita al espectador a empatizar con los personajes y a cuestionar la violencia infligida a estas formas de amor.

El evento contó con la participación de trabajadoras y trabajadores de la ARN, así como con la presencia de 20 mujeres de servicios generales de la ARN.

La ARN comparte avances en la prevención de violencias contra las mujeres y de género en entornos laborales con la Unidad Nacional de Protección.



El pasado 28 de noviembre de 2024, la Unidad Nacional de Protección (UNP) organizó el primer conversatorio **“Prevención de violencias de género y transformación cultural”.** Este espacio de diálogo reunió a diferentes entidades estatales y contó con la participación de Salomé Gómez Corrales, asesora de la Dirección General para la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género Policarpa.

El evento convocó a subdirectoras, jefes de oficina de la UNP y panelistas del Ministerio del Trabajo, Ministerio de Igualdad y Equidad, Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, la ARN y la Alta Consejería para los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. Las intervenciones giraron en torno a la importancia de transformar los entornos laborales para prevenir y atender las violencias de género.

Desde la ARN, se destacaron los logros alcanzados en la promoción de una gestión integral dentro de la entidad y también el **Canal de Escucha Segura,** que incluye medidas de prevención, acompañamiento psicosocial y jurídico, y







análisis de riesgos y contextos específicos. En palabras de una de las participantes: ***"Vivir sin miedo es un derecho",*** enfatizando la necesidad de garantizar la seguridad tanto en el hogar como en el trabajo.

El conversatorio permitió reflexionar sobre cómo feminizar las masculinidades y transformar las dinámicas en los espacios laborales, sin importar el género de quienes lideran. Además, se resaltó la importancia de generar entornos seguros y promover espacios de escucha activa, donde se pueda hablar sin temor a represalias. ***"Todo el que habla pierde el miedo",*** señaló Jenny de la Torre Córdoba, asesora de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos del DAPRE, subrayando el papel de la comunicación abierta en la transformación cultural.

Este espacio demostró el compromiso de las entidades participantes por fomentar un país donde las violencias en el entorno laboral sean erradicadas, y la importancia de continuar generando diálogos intersectoriales que permitan transferir herramientas, conocimientos y aprendizajes institucionales para responder a las Directivas Presidenciales No. 01 2023 y 12 de 2024, referidas al abordaje integral de las violencias contra las mujeres en ámbitos institucionales y laborales.

La ARN reafirma su disposición para continuar trabajando articuladamente en la creación de entornos laborales inclusivos, seguros y libres de violencias, promoviendo el respeto, la garantía de derechos para las mujeres y personas LGBTIQ*, y la equidad de género como pilares fundamentales para una sociedad en paz.

¿Qué tal si actuamos? Taller para reconocer y actuar frente a las violencias de género dirigido a Gestión Contractual



El 18 de noviembre se realizó el taller **"¿Qué tal si actuamos?"** que tiene como propósito sensibilizar y capacitar a las personas participantes en temas relacionados con el **acoso laboral, acoso laboral sexual, discriminación por identidad de género y orientación sexual, reconocimiento de las violencias,** así como en la deconstrucción de los **estereotipos de género,** que esta oportunidad se dirigió al Grupo de Gestión Contractual, contando con la participación de 30 personas.

Esta jornada se adelanta en el marco de las acciones conmemorativas del **25 de noviembre,** Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Como una apuesta de la Dirección General de la ARN para difundir y hacer pedagogía del **Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de Violencias contra las Mujeres, Basadas en Género y otras Formas de Discriminación** y en alineación con el **Eje 4 de Cultura Institucional Libre de Violencias** de **Policarpa: Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género,**







Durante el taller, se brindaron herramientas prácticas y conceptos clave para identificar las formas de violencias basadas en género, especialmente las formas que adopta el acoso, prevenir y atender las violencias contra las mujeres y basadas en género, fomentando una cultura de respeto, inclusión y equidad dentro del ámbito institucional.

En el espacio se dio a conocer que, las violencias de género no solo afectan a las personas de manera individual, sino que también perpetúa sistemas de opresión y desigualdad, lo que limita el acceso a otros derechos como la educación, y un trabajo digno y justo. Combatir esta violencia es esencial para construir sociedades más justas y equitativas, lo que es un objetivo central de los derechos humanos.

Promover una cultura libre de violencias basadas en género no es solo un ideal social, sino una obligación moral y legal que las distintas entidades y las sociedades deben asumir para garantizar el respeto y la dignidad de todas las personas.

Con esta iniciativa, la Dirección General reafirma su compromiso con la construcción de espacios laborales seguros y libres de violencias, promoviendo una cultura institucional basada en la igualdad y el respeto por los derechos humanos. Una sociedad libre de violencias basadas en género no solo beneficia a quienes han sido históricamente vulnerados, sino que también enriquece el tejido social y crea oportunidades para que todas las personas vivan con igualdad, respeto y dignidad.

La Agenda 2030 de la ONU establece en su **Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5** la importancia de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Una cultura libre de violencias basadas en género es fundamental para alcanzar este objetivo y otros relacionados con el desarrollo equitativo y sostenible.

Les invitamos a sumarse a las diferentes actividades que se realizaran para conmemorar el 25N y avanzar en el cierre de brechas de género en la ARN.

¡Por una ARN libre de violencias!

Tejiendo redes territoriales con enfoque de Género



En el marco de la transversalización el enfoque de género y el diseño de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género al interior de la Agencia desarrollamos diálogos, talleres y acciones con más de 10 Grupos Territoriales en distintas sedes: (Esta nota va acompañada de la imagen del mapa de Colombia con los territorios visitados y acciones)







La ARN refuerza su compromiso con entornos laborales libres de violencia de género en el GT Antioquia – Chocó



El pasado 18 de noviembre, en la ciudad de Medellín, se llevó a cabo el taller **¿Qué tal si actuamos?,** liderado por integrantes del equipo de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la ARN. Esta actividad se desarrolló en el marco **del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (#25N),** como una estrategia para promover espacios de reflexión y acción frente a las violencias basadas en género.

El taller tuvo como propósito fortalecer la apropiación del protocolo de abordaje de violencias contra las mujeres y basadas en género de la ARN. A través de un enfoque teórico, metodológico y vivencial, las participantes trabajaron en actividades que les permitieron identificar conceptos clave, los impactos de estas violencias, y los distintos tipos de acoso.

Durante las dinámicas, se analizaron situaciones que pueden presentarse en el ámbito laboral, permitiendo a las asistentes reconocer las respuestas adecuadas y los canales de atención disponibles en la entidad. Entre estos se destacó el **Canal de Escucha Segura,** que brinda orientación y acompañamiento a todas las personas que trabajan en la ARN, incluidos contratistas y personal tercerizado, y se activa con un correo electrónico a escuchasegura@reincorporacion.gov.co

Estos espacios reafirman el compromiso de la ARN con la construcción de entornos laborales seguros e inclusivos, contribuyendo a la prevención y atención de las violencias de género y contra las mujeres

¿Qué tal si actuamos? Conversatorio Reflexiones sobre masculinidades y reincorporación



El pasado 19 de noviembre realizamos en Medellín el conversatorio **¿Qué tal si actuamos? Reflexiones sobre masculinidades y reincorporación. GT MEDELLÍN**

El espacio que contó con la presencia de Román Alexis Huertas Montoya, Licenciado en Psicología y Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional con experiencia en el sector humanitario, en desarrollo y avances en temas de género y masculinidades, y Marcelo Díaz, agregado de paz y seguridad de la Embajada de Suecia en Colombia. Un diálogo enfocado en la construcción de masculinidades positivas y la política de reincorporación.







“Las masculinidades positivas promueven una visión del hombre más allá de los estereotipos tradicionales. Se enfocan en la empatía, la comunicación y el respeto hacia los demás, en especial hacia mujeres y personas de otras identidades. Un hombre positivo es aquel que se permite sentir y expresar emociones de manera sana.” Afirmó Marcelo Díaz.

Desde la ARN continuamos apostando a fomentar masculinidades positivas ayudando a construir relaciones más equilibradas y respetuosas “La adopción de una masculinidad basada en valores como la empatía, el respeto, la no violencia y la equidad de género es esencial para transformar patrones de comportamiento destructivos que suelen haber sido inculcados durante el conflicto, permitiendo alejarse de roles tradicionales de poder y dominación asociados con la violencia y la guerra, promoviendo una identidad más constructiva, pacífica y cooperativa.” Fue la reflexión que comparte Román Huertas.

El espacio que contó con la asistencia de 114 personas busca generar transformaciones culturales que conduzcan a que los hombres sujetos de atención puedan ocupar un rol activo en la promoción de la paz, el respeto a los derechos humanos y la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

“Pensarse como hombres no nos hace héroes ni villanos, sólo nos hace corresponsables”. Afirmó Román Huertas.

Policarpa llega al Grupo Territorial de Santander



Desde el equipo Policarpa de la Dirección General de la ARN, el pasado 29 de noviembre, se facilitó un conversatorio con el Grupo Territorial de Santander, en Bucaramanga, que tuvo como propósito socializar la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la ARN, y el Protocolo para prevenir, atender y tomar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género. En la jornada participaron 24 personas, ubicadas principalmente en Barrancabermeja. Esta sesión, se realiza en el marco de la Conmemoración del 25 de noviembre y los 16 días de activismo. El espacio estuvo liderado por Salomé Gómez Corrales Asesora de Género de la Dirección General.

Durante la sesión se abordaron las diferentes formas que adoptan las violencias contra las mujeres y los compromisos de la Dirección de la ARN en la prevención, atención y sanción de los casos; se compartieron las rutas de atención internas asociadas especialmente al compromiso del Comité de Convivencia Laboral por atender







y propender, porque en, clave del mejor clima laboral, se atiendan los casos de violencias, acosos y discriminaciones que se configuran con base en el género, la orientación sexual o la identidad de género de quienes laboran en la ARN, incluyendo a mujeres contratistas. Asimismo, se reiteró la importancia de activar el Canal de Escucha Segura como una medida para recibir acompañamiento, orientación psicosocial y jurídica y conocer tanto rutas internas en la ARN como externas.

Durante la sesión, las personas asistentes reconocieron posibles situaciones que se estén viviendo en el Grupo Territorial, la importancia de afrontarlas y resolverlas colectivamente e individualmente, y la importancia de tener más información, conocer las rutas y activarlas a tiempo para mitigar los impactos.

Finalmente, el Grupo propuso realizar jornadas pedagógicas y de sensibilización sobre la Política Policarpa y el Protocolo; generar mecanismos de comunicación más agiles para apropiar los elementos de difusión y pedagogía que se comparten en el marco de Policarpa y generar estrategias con entidades territoriales y universidades para hacer procesos territoriales que fortalezcan la capacidad de los equipos territoriales para actuar desde el enfoque de género.

¡Actúa! Vivir sin violencias es posible







Bien-estar

En esta sección, resaltamos las acciones que desde el enfoque de género aportan al bienestar de las personas que trabajan y apoyan la misionalidad en nuestra entidad, así como aquellas acciones que suman a la creación de ambientes de trabajo más seguros, incluyentes y equitativos. Un espacio para reflexionar sobre la importancia de la salud mental y física de quienes hacemos parte de la ARN, con una mirada interseccional.

Circulo de lectura con las mujeres de servicios generales en la ARN Nivel Central



El pasado viernes 13 de septiembre, en el piso 19 de la ARN Nivel Central, se llevó a cabo un círculo de lectura y diálogo orientado a la reflexión sobre el trabajo de cuidado. Este espacio se creó especialmente para mujeres que prestan servicios generales en la entidad, dando la oportunidad de compartir sus experiencias personales.

El encuentro contó con la participación de 17 mujeres, quienes, a través de la lectura del álbum-libro “La abuela Cecilia” y el texto “Vean vé, mis nanas negras”, tuvieron oportunidad de reconocerse a sí mismas y al trabajo fundamental que realizan dentro y fuera de la entidad. Este tipo de espacios refuerzan la importancia de la equidad en la distribución de las tareas de cuidado y el valor del autocuidado personal.



“Gracias por escuchar a los equipos regionales. **Somos todos un equipo** y estoy segura de que, con el aporte de todos, la implementación de la política de género y equidad saldrá adelante y **será un éxito que beneficiará a toda la entidad.**”

GT Cesar - La Guajira



Aprendimos que

En esta sección, compartimos las **lecciones más valiosas** y los aprendizajes ganados en la transversalización del enfoque de género y en la construcción de nuestra política institucional, que esperamos sean útiles para crear una **ARN más diversa,** más incluyente y sin violencias.

Voces de nuestras trabajadoras



Desde su experiencia como parte de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), una de sus trabajadoras comparte cómo ha sido su recorrido en la entidad. A través de su testimonio, nos acerca a los aprendizajes, retos y satisfacciones que ha vivido en el marco de su labor, destacando el compromiso humano y profesional que impulsa el trabajo diario en la construcción de paz y reconciliación.

Me siento rara…
Por Marcela Clavijo Pinzón

Psicóloga, Especialista en Investigación de mercados, Magister en psicología del consumidor, Investigadora en Paz y Derechos Humanos con enfoque de género, activista política y feminista por la biodiversidad. Consultora de la Dirección General de la ARN- FondoColombia en Paz
¡Llegar después de los 50 años a una entidad como la ARN, contiene una curva de aprendizaje retadora! El sector público ha sido estigmatizado como un espacio de trabajo fuerte, hostil, competitivo y depredador. Pasan los primeros meses y yo entro en unas contradicciones emocionales claramente atravesadas por mi historia de vida, mi pasado laboral, y mi edad menopáusica. sí ¿y qué? Lo cual pudiese ser un antecedente de sentirse rara, extraña y fuera de lugar, pero no luego pensarlo me sorprendo porque es una sensación donde el bienestar que recibo me hace pensar de esto tan bueno no dan tanto, me pone alerta, me hace pensar algo malo va a pasar. ¿Trato de evaluar qué sucede? y encuentro un equipo directivo de mujeres que hace las actividades con ganas, con entusiasmo y en colectivo, donde hay escucha y respuesta a las necesidades que se presentan, donde hay espacio para conversar, evaluar y ser evaluada; donde los tiempos de descanso, de escucha y de mejoramiento se combinan constantemente, y realmente se puede trabajar de manera distinta.

Cómo no sentirse rara si es una entidad donde la directora iza en la entidad la bandera LBGTIQ+ por la cual padecí miles de debates, contrariedades y persecuciones, sólo por el hecho de sentir amor; sí, amor, pero de manera distinta, porque para mí lo importante es el ser, la esencia, ¡y el estuche es secundario! Cómo no sentirme rara si la ARN es una entidad donde si se tiene una dificultad, siempre hay alguien para escucharte y ayudarte en los veinte mil trámites que debes hacer.

Y claro, ésta apuesta tiene un nombre y es el ***enfoque de género,*** diferencial, poblacional y territorial y es que eso es por lo que literalmente me di la pela por muchos años en mi ejercicio profesional y político en Chapinero por ello, acá en la ARN no es un reto, no es un debate, es una realidad y un mandato institucional.
La ARN se ha preocupado en cabeza de su directora Alejandra Miller de conformar un equipo poderoso “El equipo de la Política Institucional de mujeres y equidad de género”, el cual se ha en-





Aprendimos que

En esta sección, compartimos las **lecciones más valiosas** y los aprendizajes ganados en la transversalización del enfoque de género y en la construcción de nuestra política institucional, que esperamos sean útiles para crear una **ARN más diversa,** más incluyente y sin violencias.

cargado de transversalizar el enfoque de género desde adentro, desde la investigación y caracterización de las y los funcionarios de la entidad, con estrategias innovadoras que son la siembra del cambio, del nuevo estado de bienestar.

El feminismo se toma la entidad, no para imponerse sino para compartir la alegría de ser libres, felices y rebeldes, porque esta sintonía nos ha permitido ser, crecer y transformar entornos. Tener lideresas como Salome Gómez Corrales y Yolvi Lena Padilla permiten que se desarrolle el sentido de compromiso y autorregulación, y aunque a veces nuestros entornos no sean perfectos, si se tiene conciencia de que vivimos en estados de tránsito y aprendizaje y que del conflicto se aprende y se generan procesos de cambio.

Así que crear actividades con enfoque de género, hacer investigaciones, enrutar protocolos, e institucionalizar una política de mujer y género en la entidad son algunas de las acciones que hacen diferente este proceso. Trabajar con el enfoque de género implica respeto, empatía, coherencia, democracia y responsabilidad, trabajar en equipo y asumir los éxitos y fracasos de manera colectiva, no importa de donde eres, cuantos años tienes, o para donde vas, importas como mujer trabajadora y sujeta de derechos que algún talento tienes para aportar.

Y aunque nuestra gran meta es la no repetición de la guerra y la reincorporación de las y los firmantes de paz, los comparecientes y otros compatriotas en proceso de desarme y paz, y esto es un proceso continuo y los debe también involucrar, desde acá estamos sembrando, y sólo se verá en un mediano plazo, lo que si podemos decir es que es un buen tiempo, es el tiempo de las mujeres, con nosotras se transforma el mundo, por el privilegio de cuidarnos a nosotras mismas y no sólo a los demás, de amar y de entregarse a la comunidad y habitando el mundo de lo público. Así es, me siento rara, y te invito: únete a este grupo de raras que han luchado por los derechos que hoy gozas como ciudadana, y mira hacia el futuro porque el mundo evoluciona y los retos también y prepárate para no perder lo trabajado por tantos años, prepárate para que tu seas la rara de tus propias causas y haz equipo para tramitarlas en colectivo.

Así la ARN es un semillero de cambio institucional y espero que se pueda instaurar una mesa técnica de equipos de todas las entidades para la creación y fortalecimiento de estos procesos a partir de la política institucional de mujer y género.

Así que me siento rara, libre y feliz

Gracias.

> “Gracias por escuchar a los equipos regionales. **Somos todos un equipo** y estoy segura de que, con el aporte de todos, la implementación de la política de género y equidad saldrá adelante y **será un éxito que beneficiará a toda la entidad.**”
>
> **GT Cesar - La Guajira**





En esta sección, compartimos las **lecciones más valiosas** y los aprendizajes ganados en la transversalización del enfoque de género y en la construcción de nuestra política institucional, que esperamos sean útiles para crear una **ARN más diversa,** más incluyente y sin violencias.

Ocho claves para aprender sobre los puntos focales de género
De la ARN (Resolución 050 del 2020)



1. Son responsables de apoyar la implementación y desarrollo de acciones y estrategias para la **transversalización del enfoque de género** en las distintas dependencias y grupos territoriales de la ARN.

2. Apoyan a la Mesa Institucional de Género en la identificación de necesidades frente a la implementación del enfoque **al interior** de la entidad.

3. Apoyan la difusión sobre la **ruta interna de acompañamiento** para los casos de violencias basadas en género

4. Cada Punto Focal de Género tiene la responsabilidad de cumplir su rol durante un **año calendario.**

5. Son personas que de **manera voluntaria** se postulan o que **pueden ser designadas para asumir este rol,** por las jefaturas de dependencia, Grupo Territorial o Punto de Atención.

6. El grupo de Puntos Focales debe conformarse de manera diversa e incluyente, fomentando la **participación de mujeres y hombres.**

7. **Su participación se garantizará por las jefaturas de cada dependencia y/o grupo territorial,** quienes también deberán apoyar el desarrollo de acciones con enfoque de género promovidas por los puntos focales.

8. Los puntos focales **no necesitan conocimientos específicos en género.** Sólo deben tener interés y sensibilidad sobre el tema para formar parte.

¿Punto focal y Enlace de género son lo mismo?

No, las personas que cumplen con la tarea de **enlaces de género** de nuestra entidad tienen perfiles específicos con **experiencia en género** y están contratadas para desarrollar **acciones misionales.** Su tarea es **transversalizar el enfoque en los diferentes procesos de reintegración, reintegración especial, reincorporación y PAD.**

> “Gracias por escuchar a los equipos regionales. **Somos todos un equipo** y estoy segura de que, con el aporte de todos, la implementación de la política de género y equidad saldrá adelante y **será un éxito que beneficiará a toda la entidad.**”
>
> **GT Cesar - La Guajira**





En esta sección, compartimos las **lecciones más valiosas** y los aprendizajes ganados en la transversalización del enfoque de género y en la construcción de nuestra política institucional, que esperamos sean útiles para crear una **ARN más diversa,** más incluyente y sin violencias.

Avances espacios de escucha segura



Los espacios de escucha segura son diálogos confidencialesque se enmarcan en el enfoque de género para hacer unacompañamiento psicoso-cial y jurídico.

¡Avanza nuestro Día Morado!



¡Más de 70 mujeres se han beneficiado del día morado en losúltimos 3 meses!
Este el número de mujeres que aplicaron al día morado deacuerdo con la información suminis-trada por Talento Humano,desde marzo a Corte al 17 de mayo un total 78.



> “ Gracias por escuchar a los equipos regionales. **Somos todos un equipo** y estoy segura de que, con el aporte de todos, la implementación de la política de género y equidad saldrá adelante y **será un éxito que beneficiará a toda la entidad.**”
>
> **GT Cesar - La Guajira**