

AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN

RESOLUCIÓN NÚMERO 2647 DE 2024

“Por medio de la cual se crea la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN – MAITEG” y se dictan otras disposiciones”

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 del 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 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.

Que los artículos 6, 13, 14, 40, 42, 43 y 53 de la Constitución Política consagran el reconocimiento a los derechos, sin discriminación, a la igualdad de género, en derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, a la participación de la mujer en la administración pública, entre otros.

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 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 crea la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN – MAITEG” y se dictan otras disposiciones”.

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres de las Naciones Unidas (CEDAW por sus siglas en inglés), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 fue ratificada en Colombia a través de la Ley 51 de 1981 y reglamentada mediante Decreto 1398 de 1990, define la discriminación contra las mujeres y establece las acciones dirigidas para su eliminación, como la promoción de cambios estructurales en todos los niveles; desde conductas, percepciones y actitudes individuales, hasta las prácticas institucionales y las estructuras de poder social y económico.

Que dentro de los compromisos de la CEDAW se obliga a los Estados que la ratifican, a garantizar la igualdad de *iure* y de *facto* entre mujeres y hombres, es decir, una igualdad tanto en las normas jurídicas, como en los hechos y resultados. Los Estados parte deben poner todos los medios a su alcance para la consecución de tal fin y así respetar, proteger, promover y garantizar los derechos de las mujeres, adoptando medidas concretas. Para esto se consideran fundamentales dos aspectos:

1. La transversalización y acciones afirmativas en políticas públicas: Transversalización de la igualdad de género y acciones afirmativas en las políticas y programas de desarrollo en el ámbito nacional, estatal y municipal. Las políticas de igualdad en las distintas esferas del desarrollo son fundamentales para alcanzar este fin.
2. El cambio cultural: una política institucional, educativa y ciudadana que promueva la igualdad y la no discriminación, con participación de los hombres de la mano con las mujeres en este cambio hacia un horizonte de igualdad, como condición indispensable para transformar valores, prácticas y estereotipos de género que son la raíz de la discriminación y violencias hacia las mujeres y niñas.

Que dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados por las Naciones Unidas en el año 2015, se contempla como ODS 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” en la agenda 2030; en el cual se establece que *“la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”*, haciendo imperativa la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres en la esfera privada y pública. Como acción derivada el Estado colombiano, mediante el CONPES 3918 de 2018, adopta la estrategia para la implementación de los ODS en Colombia.

Que la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem Do Pará), ratificada por el Estado colombiano a través de la Ley 248 de 1995, define la violencia contra la mujer como *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*.

Que al firmar la citada Convención los Estados Parte asumen la obligación de adoptar medidas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer, así como la implementación de acciones orientadas a concientizar al público sobre los problemas relacionados con las violencias contra las mujeres, los recursos legales y la reparación que corresponde.

Que la Ley 581 de 2000, conocida como Ley de Cuotas, establece que mínimo el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios serán desempeñados por mujeres y, para ello, deben tenerse en cuenta las características de los cargos en cada uno de los niveles mencionados, en las tres ramas y órganos del poder público, y en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.

Que mediante la Ley 1010 de 2006, se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, definiendo los tipos de acoso y las conductas que lo constituyen, en el marco de las relaciones de trabajo.

Que mediante la Ley 1257 del 2008, se adoptaron *“... normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”*.

“Por medio de la cual se crea la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN – MAITEG” y se dictan otras disposiciones”.

Que la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, establece que son deberes de las servidoras públicas y los servidores públicos: *“Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente”.*

Que el documento CONPES 4080 de 2022, *“Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: hacia el Desarrollo Sostenible del país”*, plantea una apuesta para mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de las mujeres en Colombia desde seis (6) ejes de acción, a saber:

1. Estrategias para incrementar el acceso de las mujeres a oportunidades de generación de ingresos y autonomía económica sostenibles, con alta potencialidad y en condiciones de igualdad;
2. Fortalecer la participación de las mujeres en los escenarios del poder público, altos cargos del Estado, y en las organizaciones comunales;
3. Estrategias para promover la salud y bienestar en las mujeres;
4. Estrategias para fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres;
5. Fortalecer el liderazgo de las mujeres en la construcción de paz y la seguridad en Colombia en el marco de la Resolución 1325; y,
6. Estrategias para el fortalecimiento institucional y la transformación cultura.

Que las bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) *“Colombia potencia de la vida”*, adoptado a través de la Ley 2294 de 2023, disponen 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. Se integrarán de manera más robusta las variables de género e interseccionalidad en los sistemas de información y registros administrativos nacionales y se fortalecerá el enfoque interseccional del Observatorio de Asuntos de Género y su rol para crear una red de observatorios territoriales. Todos los sectores administrativos a nivel nacional y territorial deberán contar con un comité sectorial de género y/o fortalecer instancias similares. Adicionalmente, se implementará un programa de formación en género y antirracista para funcionarios públicos”.*

Que igualmente, en el punto 2 de las bases del PND se establece que *“Las transformaciones de este Plan llevan a una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, que supera las discriminaciones de tipo económico, social, cultural y político, basadas en el género y la orientación sexual. La diversidad será fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión. La posibilidad de avanzar en el ámbito económico, de participar en la vida política sin discriminaciones, de acceder de manera segura y con pertinencia a la educación, la salud, el trabajo, la cultura, el deporte, y las demás ofertas públicas, deberán ser una realidad sin obstáculos para la población de los sectores sociales LGBTIQ+”.*

Que la Resolución 4788 de 2018 de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización -ARN- se creó al Mesa Institucional de Género al interior de la ARN, la cual fue modificada con la Resolución 050 de 2020.

Que por medio de la Resolución 1570 de 2023 se adoptó el Acuerdo Sindical 2023-2025 suscrito entre la ARN y las organizaciones sindicales Sintrapaz y SPC, en el que se acordó, en su artículo 23, que: *“la ARN se compromete a modificar la resolución 050 en relación con la conformación de la mesa la cual estará integrada por un (1) representante de cada uno de los dos sindicatos, SPC y SINTRAPAZ, y tres (3) funcionarios designados por la Dirección General”.*

Qué el mismo Acuerdo Sindical, en su eje de equidad de género, comprendido entre los artículos 22 y 28, contempla la necesidad de implementar acciones dirigidas a elaborar y publicar la Política Institucional de Género, para la cual se deberá contar con la participación de las organizaciones sindicales SINTRAPAZ y SPC en su formulación; de propender por la paridad de género en la comisión negociadora; de transversalizar el enfoque de género en cada uno de los procesos y áreas de la entidad; revisar los protocolos de atención a

“Por medio de la cual se crea la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN – MAITEG” y se dictan otras disposiciones”.

violencias acaecidas en el ámbito laboral y adoptar los procedimientos y actividades necesarias para su implementación; diseñar e implementar una estrategia de empoderamiento de las mujeres de la entidad que permita romper con los estereotipos y la discriminación por razones de sexo o género, entre otros, orientados a cerrar las brechas que existen entre mujeres y hombres.

Que mediante la Resolución 2950 de 2023, se adoptó 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 a partir de las anteriores consideraciones y con el propósito de dar cumplimiento entre otros, a los compromisos del eje de equidad de género del Acuerdo Sindical, se hace necesario mediante el presente acto administrativo derogar las Resoluciones 4788 de 2018 y 050 de 2020 y crear la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN (MAITEG), estableciendo su nueva conformación y las demás disposiciones orientadas a lograr su correcto funcionamiento.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO. El presente acto administrativo tiene por objeto crear la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), establecer su conformación, funcionamiento y funciones.

TÍTULO II

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

CAPÍTULO I

CREACIÓN Y CONFORMACIÓN

ARTÍCULO SEGUNDO. MESA ASESORA PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO. Crease en la ARN la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género (MAITEG), como una instancia encargada de asesorar, orientar, 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.

ARTÍCULO TERCERO. CONFORMACIÓN. La Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN (MAITEG), estará conformada por:

1. La Asesora de la Dirección General, con funciones para la transversalización del enfoque de género, en representación de la Dirección General, quien presidirá la mesa.
2. La(el) Jefa(e) de la Oficina Asesora de Planeación o su delegado(a).
3. La(el) Jefa(e) de la Oficina Asesora de Comunicaciones o su delegado(a).

“Por medio de la cual se crea la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN – MAITEG” y se dictan otras disposiciones”.

- 4. La(el) Secretaria(o) General o su delegada/o.
- 5. Una persona designada por la Organización Sindical Sintrapaz.
- 6. Una persona designada por la Organización Sindical SPC.
- 7. El(la) Subdirector(a) Territorial o su delegado(a).
- 8. El(la) Subdirector(a)Financiero(a) o su delegado(a)
- 9. Una persona representante de las trabajadoras y los trabajadores vinculada a la planta de la entidad, quien será elegida por votación.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se invitará a las reuniones de la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN (MAITEG) a personas representantes de otras dependencias o grupos de trabajo de la ARN, que de acuerdo con sus competencias y las temáticas a tratar se requiera su apoyo o concepto sobre temas particulares, de lo cual se dejará constancia en el acta de la decisión y la Secretaría Técnica realizará la respectiva convocatoria. Las personas en mención tendrán voz, pero no voto.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Quienes conforman la Mesa por parte de la Administración podrán delegar su participación mediante comunicación escrita enviada a la Secretaría Técnica de la Mesa expedida por cada uno de los funcionarios a quienes se les permite delegar su participación en los términos de la presente resolución. Las designaciones por parte de los sindicatos deberán presentarse en la misma forma, a través de documento emitido por la presidencia de cada uno de ellos. Las delegaciones y designaciones deberán renovarse anualmente o cuando haya cambios en la designación.

PARÁGRAFO TERCERO. La persona representante de las y los trabajadores vinculada a la planta de la Entidad, de la que trata el numeral noveno de este artículo tendrá un periodo de un (1) año. La Secretaría General emitirá circular en la cual determinará el procedimiento para las elecciones y las convocará.

CAPÍTULO II

FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO CUARTO. SESIONES. La Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN (MAITEG) se reunirá de manera ordinaria, una vez cada bimestre y de forma extraordinaria, a solicitud de la Presidencia, de la Secretaría Técnica de la Mesa o de cualquiera de sus integrantes.

Las sesiones podrán llevarse a cabo mediante las siguientes modalidades:

- 1. **Presencial:** las cuales se llevarán a cabo con la presencia de las(los) integrantes en el lugar donde defina la Secretaría Técnica y la Presidencia.
- 2. **Virtual:** las cuales se llevarán a cabo a través de medios tecnológicos de interacción segura que se definan por la Mesa.
- 3. **Mixtas:** sesiones en las que podrá combinarse la modalidad presencial y virtual, según las circunstancias de orden administrativo, de salud, seguridad entre otras.

ARTÍCULO QUINTO. QUÓRUM Y MAYORÍAS. El quorum es el número mínimo de miembros asistentes que se requiere en la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN (MAITEG), para poder deliberar o decidir. La mayoría decisoria se refiere al número de votos necesarios para aprobar un asunto bajo votación. El quorum y la mayoría se regirán por las siguientes reglas:

- 1. **Quórum Deliberatorio:** Para deliberar sobre cualquier asunto se requiere la presencia de la mayoría de los integrantes de la Mesa.
- 2. **Mayoría Decisoria:** Las decisiones podrán tomarse con el voto de la mitad más uno de los asistentes, siempre y cuando exista quorum deliberatorio.

“Por medio de la cual se crea la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN – MAITEG” y se dictan otras disposiciones”.

ARTÍCULO SEXTO. FUNCIONES DE LA MESA ASESORA PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ARN. Las siguientes, son funciones de la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género (MAITEG) en la ARN:

1. Realizar un plan de acción anual, necesario para el funcionamiento de la Mesa con indicadores de gestión y resultado medibles trimestralmente y, en lo posible, incorporados al Software para la Administración de la Planeación y la Gestión -SAPYG- para lo cual deberá coordinarse con la Oficina Asesora de Planeación.
2. Impulsar campañas dirigidas a empleadas/os públicas/os y contratistas frente a la prevención de todas las formas de violencias basadas en género al interior de la entidad, con el fin de generar un ambiente laboral seguro y equitativo en el que se reconozcan y protejan los derechos de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas, sirviendo como instancia de articulación interna para promover la erradicación de las violencias basadas de género dentro de la ARN.
3. Coordinar y articular acciones para la Transversalización del Enfoque de Género -TEG- y la prevención de violencias basadas en género, en las políticas, los proyectos, programas y planes estratégicos, de acción y operativos de la Entidad. Para el cumplimiento de esta función la Mesa podrá fungir como órgano consultivo en materia de transversalización del enfoque de género dentro de la entidad.
4. Realizar seguimiento y recomendaciones frente a la implementación o ajustes del *“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género”*, lo cual puede requerir la solicitud de información sobre cifras de casos atendidos, resolución de estos, entre otros; sin vulneración de los principios de confidencialidad sobre los datos de las víctimas y los sujetos activos.
5. Analizar la información estadística que permita diseñar, rediseñar, implementar, hacer seguimiento monitorear y evaluar las acciones transversales género-sensitivas y transformativas que se llevan a cabo en los diferentes equipos de trabajo que benefician a las trabajadoras y los trabajadores de la entidad, considerando las necesidades y roles. En este aspecto, solicitará a las áreas correspondientes insumos necesarios para el ejercicio de su labor.
6. Proponer y acompañar los procesos de formación en los equipos de la ARN para incorporar el enfoque de género al interior de la Entidad.
7. Socializar e informar de manera preventiva, oportuna y efectiva, sobre el marco normativo internacional, nacional e institucional, concerniente a los diferentes protocolos y procedimientos establecidos frente al enfoque de género, violencias basadas en género, discriminación y acoso sexual laboral.
8. Realizar seguimiento para garantizar el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 (Ley de cuotas) o la norma que la sustituya, modifique o adicione, al interior de la Entidad.
9. Consolidar semestralmente un informe sobre las acciones que se hayan desarrollado en las diferentes dependencias sobre la Transversalización del Enfoque de Género para presentarlo al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y permita dar cuenta de las acciones adelantadas referidas a las políticas institucionales para el cierre de brechas de género.
10. Fomentar acciones de la gestión del conocimiento en la TEG a través del intercambio de experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas tanto a nivel interno, como con entidades públicas y organizaciones externas, las cuales conllevan a fortalecer las iniciativas institucionales y al posicionamiento de la ARN en la materia.
11. Realizar acciones periódicas de monitoreo, seguimiento y recomendaciones frente a las acciones institucionales en el marco de la Transversalización del Enfoque de Género.
12. Las demás que sean requeridas en el proceso de la transversalización del enfoque de género al interior de la entidad.

ARTÍCULO SÉPTIMO. FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA DE LA MESA ASESORA PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ARN (MAITEG). Son funciones de la presidencia de la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque De Género en la ARN (MAITEG):

1. Convocar de manera ordinaria a la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN (MAITEG) una vez cada bimestre, y de manera extraordinaria cuando lo considere pertinente o a solicitud de cualquiera de sus integrantes.

“Por medio de la cual se crea la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN – MAITEG” y se dictan otras disposiciones”.

- 2. Presidir y dirigir las sesiones que realice la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque De Género en la ARN (MAITEG).
- 3. Designar a la persona encargada de la Secretaría Técnica de la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque De Género en la ARN (MAITEG), quien deberá ser parte permanente de la misma.

ARTÍCULO OCTAVO. SECRETARÍA TÉCNICA DE LA MESA ASESORA PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ARN (MAITEG). Las(los) integrantes de la Mesa, designarán un integrante de esta, que ejercerá como Secretaría(o) Técnico de la mesa y quien tendrá las siguientes funciones:

- 1. Citar a las personas integrantes de la Mesa una vez cada bimestre con asistencia presencial y de manera extraordinaria, según la convocatoria realizada por la Presidencia de la Mesa o de cualquiera de sus integrantes.
- 2. Verificar la asistencia de las personas que integran la Mesa a las sesiones programadas.
- 3. Elaborar las actas de sesión de la Mesa, las cuales numerará consecutivamente indicando la fecha de la respectiva sesión.
- 4. Remitir a cada integrante de la Mesa el proyecto de las actas de la sesión para su debida revisión y aprobación, y coordinar la firma de las actas de sesión de la Mesa por todos los integrantes, una vez aprobadas.
- 5. Manejar y custodiar las actas, anexos, y demás documentos que se produzcan en la actividad de la Mesa, según los lineamientos del Grupo de Gestión Documental de la Entidad.
- 6. Remitir información a las dependencias que lo requieran, sobre los compromisos y avances en la gestión de la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género (MAITEG).
- 7. Gestionar y registrar en el SAPYG el plan de acción anual y el seguimiento a los avances trimestrales, en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación.
- 8. Hacer seguimiento a los compromisos asignados en la Mesa, articulando esfuerzos con las diferentes áreas que se encuentren implicadas para el cumplimiento de éstos.

PARÁGRAFO. La Secretaría Técnica se ejercerá por periodos de seis (6) meses. Luego de este término la Mesa deberá designar una nueva Secretaría Técnica.

CAPÍTULO III

LÍNEAS DE ACCIÓN Y PUNTOS FOCALES

ARTÍCULO NOVENO. LÍNEAS DE ACCIÓN. la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género (MAITEG) de la ARN definirá, en el plan de acción, las líneas estratégicas que implementará la entidad para el cierre de brechas de género y la implementación del enfoque de género, en coordinación con la Dirección General, y sobre las que hará asesoría y seguimiento.

ARTÍCULO DÉCIMO. RED DE PUNTOS FOCALES DE GÉNERO (PFG). Las(los) jefas(es) de cada dependencia y la(el) coordinadora(or) de cada Grupo Territorial de la ARN a nivel nacional, designará a un Punto Focal de Género (PFG), quien será responsable de apoyar la implementación y desarrollo de acciones y estrategias para la transversalización del enfoque de género en la Entidad, de acuerdo con los lineamientos dados por la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN (MAITEG).

Los Puntos Focales de Género podrán hacer consultas a la Mesa, sobre temas referentes a la implementación del enfoque de género al interior de cada dependencia.

Los Puntos Focales de Género apoyarán la socialización y difusión a servidoras/es públicas/os y contratistas de la Entidad, sobre la ruta interna de acompañamiento para los casos de violencias basadas en género, ejerciendo además como voceros de las directrices del nivel central para una adecuada transversalización y sensibilización en materia de género.

“Por medio de la cual se crea la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN – MAITEG” y se dictan otras disposiciones”.

PARÁGRAFO PRIMERO. La Red de Puntos Focales de género se reunirá, presencial o virtualmente por solicitud de la secretaria técnica de la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque De Género en la ARN (MAITEG), una vez cada dos (2) meses, con el fin de apoyar a la Mesa en la identificación de necesidades frente a la implementación del enfoque de género al interior de la Entidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se propenderá porque la Red de Puntos Focales de Género esté conformada de manera diversa e incluyente, fomentando la participación activa tanto de mujeres como hombres bajo el principio de paridad. Ellas y ellos tendrán esta responsabilidad por un periodo de un año calendario, sin restricciones para los cambios en su designación a que haya lugar.

PARÁGRAFO TERCERO. Los(las) jefes(as) dependencia y coordinadoras(es) de Grupos Territoriales garantizarán la participación activa de estos puntos focales, así como también apoyarán el desarrollo de acciones con enfoque de género que ellos promuevan en sus grupos de trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO. Los(las) jefes(as) de cada dependencia y coordinadoras(es) de Grupos Territoriales, realizarán la concertación de compromisos para la evaluación de desempeño (EDL) incluyendo las acciones realizadas con el fin de promover la transversalización del enfoque de género en la entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. ACOMPAÑAMIENTO EN LINEAMIENTOS. La Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN (MAITEG) acompañará a la Oficina Asesora Jurídica, la Secretaria General y Talento Humano en la expedición de lineamientos para la prevención, atención, armonización de documentos y procedimientos internos para la ruta interna de prevención, atención y medidas de protección de violencias contra las mujeres y basadas en género, en la cual se especifican las definiciones de los distintos tipos de violencias basadas en género y los diferentes mecanismos de acción que se encuentran estipulados. Así mismo, hará seguimiento a la implementación de acciones para el cierre brecha de género y de abordaje integral a las violencias basadas en género, reconociendo la importancia de la confidencialidad de los datos.

Esta Ruta será publicada y dada a conocer a todos los colaboradores de la Entidad, en conjunto con la Oficina Asesora de Comunicaciones.

TÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. CONFIDENCIALIDAD. Los asuntos y documentos de los cuales tenga conocimiento la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN (MAITEG) no tienen carácter de confidencial y reservado, salvo los documentos que contengan datos considerados como reservados o sensibles, de acuerdo con la normatividad que rige la materia.

PARÁGRAFO. Las consultas sobre información objeto de reserva legal, deberán ser realizadas y resueltas de manera general, en observancia de la normativa que regula la materia.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. PUBLICACIÓN Publíquese la presente Resolución en la página web de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN).

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las Resoluciones 4788 de 2018 y 050 de 2020, y las demás disposiciones que le sean contrarias.

“Por medio de la cual se crea la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN – MAITEG” y se dictan otras disposiciones”.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 10 días de octubre de 2024.

ALEJANDRA MILLER RESTREPO

Directora General

Proyectó: Jenny Esperanza Torres Martínez – Angélica Escobar Sánchez-Contratistas Dirección General 
Aprobó: Salomé Gómez Corrales – Asesora Dirección General 
Aprobó: Denisse Gisella Rivera Sarmiento – Jefa Oficina Asesora Jurídica 
Aprobó: Johana Carolina Vergara Ospina – Secretaria General 