

## ESTUDIO TÉCNICO PARA LA CREACIÓN DE UN GRUPO INTERNO DE TRABAJO, SE ASIGNAN FUNCIONES A UN GRUPO EN LA DIRECCIÓN PROGRAMÁTICA DE REINTEGRACIÓN.

### I. OBJETO Y ALCANCE DEL ESTUDIO

El presente estudio contiene la justificación técnica para la creación del Grupo interno de trabajo denominado **Grupo de Enfoque de Género** en la Dirección Programática de Reintegración, y para ello, surge la necesidad de Modificar el numeral 2 del artículo 1° de la Resolución No. 0767 de 2018, *"Por la cual se crean grupos internos de trabajo en la estructura interna de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, se asignan funciones y se dictan otras disposiciones, modificada por las Resoluciones Nos. 3065 y 3991 de 2019, 835 de 2020, 0490, 1473 y 3068 de 2021, 3109 de 2023 y 0161 de 2024"*, en el sentido de crear en la Dirección Programática de Reintegración, el Grupo de Enfoque de Género.

### II. MARCO NORMATIVO

Mediante el Decreto Ley 4138 de 2011, se creó la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas (ACR), como una Unidad Administrativa Especial del orden nacional, adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, y se establecieron sus objetivos y estructura.

Con la adopción del Decreto 2253 de 2015, se modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas (ACR).

A través del 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, por Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN).

Mediante Decreto No. 4975 de 2011, modificado por los Decretos Nos. 2413 de 2012 y 2254 de 2015, el Gobierno Nacional estableció la Planta de Personal de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.

Con la Resolución No. 767 de 2018, modificada por la Resoluciones Nos. 3065 y 3991 de 2019, y 835 de 2020, 0490 y 1473 y 3068 de 2021, 3109 de 2023 y 0161 de 2024, se crearon Grupos Internos de Trabajo en la estructura de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN, se asignaron funciones y se dictaron otras disposiciones.

Para el cumplimiento de sus funciones la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, ha establecido dentro de la estructura orgánica de la Dirección Programática de Reintegración, entre otros, la Subdirección Territorial, la Subdirección de Gestión Legal, la Subdirección de Seguimiento y el Grupo de Sostenibilidad Económica, por lo que, en aras de garantizar que en los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la entidad se incorpore la transversalización del enfoque de género es importante la creación de un grupo que se enmarque en esta perspectiva.

Ahora bien, dentro del Sistema Integrado de Gestión de la entidad se tienen definidos los siguientes tipos de procesos a saber:

**Procesos Estratégicos:** permiten visionar o establecer el rumbo de la organización, junto con las estrategias, políticas, acciones y recursos necesarios para lograrlo.

**Procesos misionales:** Hacen realidad la misión organizacional mediante la prestación de productos y/o servicios que satisfacen las necesidades del cliente externo.

**Procesos de apoyo:** Suministran los recursos necesarios para la operación de los demás procesos.

**Procesos de Evaluación:** Miden y recopilan información, para analizar el desempeño y la mejora del Sistema Integrado de Gestión.

El estatuto de la Administración pública, la Ley 489 de 1998<sup>1</sup>, la cual regula lo relacionado con planta global y grupos de trabajo, señala:

**“ARTÍCULO 115. PLANTA GLOBAL Y GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO.** *El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas.*

*Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.*

*En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento”.*

En ese mismo sentido y respecto de los grupos internos de trabajo, el Decreto 2489 de 2006<sup>2</sup>, dispone:

**“ARTÍCULO 8. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO.** *Cuando de conformidad con el Artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.”*

Asimismo, frente al concepto de la planta global, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado se pronuncia de la siguiente manera:

**“PLANTA GLOBAL - Concepto / PLANTA GLOBAL - Puede extender o disminuir determinadas áreas.**

*La planta de personal de los organismos y entidades públicas debe ser global. La planta global se limita a una relación de los empleos que requiere la institución para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, sin definir su localización en las divisiones o dependencias de la estructura. La planta global de personal debe ser aprobada, mediante decreto, por el Gobierno nacional. Ha dispuesto la ley que es función del Jefe o Director de la organización ubicar los cargos en las distintas unidades de la organización, de conformidad con la estructura orgánica, las necesidades del servicio y los planes y programas que se deban ejecutar. La ventaja del sistema de planta global es que permite a la Dirección de la entidad disponer eficiente y ágilmente del recurso humano, de modo que puede extender o disminuir determinadas áreas, atender ciertos servicios que requieren una mayor capacidad de respuesta, realizar proyectos nuevos y ejecutar los planes y políticas que se le encomienden, cumpliendo el mandato del artículo 209 de la Constitución sobre la función administrativa, y enmarcando su actividad, por supuesto, dentro de los parámetros presupuestales. ”*

**GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO - Es potestad del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos / GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO - Pueden ser de carácter permanente o transitorio / GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO - Los servidores que son designados para integrarlos no adquieren ningún derecho a permanecer en ellos.**

*La norma transcrita [artículo 115 de la ley 489 de 1998] se refiere también a los grupos internos de trabajo. En*

<sup>1</sup> "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."

<sup>2</sup> "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones. "

dicha norma el verbo rector “podrá” indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo.

Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes. Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio. Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún “derecho” a permanecer en ellos, dado que, siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación.

### **GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO - Deben estar integrados por mínimo cuatro empleados incluso los creados con posterioridad al 25 de julio de 2006**

Según el artículo 9, este decreto [2489 de 2006] rige a partir de su publicación, ocurrida el 25 de julio de 2006 (Diario Oficial No. 46.340). Por tanto, la integración de los grupos internos de trabajo con un número mínimo de cuatro (4) empleados, rige desde dicho día, debiéndose adaptar a ese número los grupos creados con anterioridad, pues aparece evidente que la finalidad de la norma era que los grupos internos de trabajo, en general, operaran en adelante al menos con ese número, buscando con ello mayor concentración de los funcionarios en la conformación de grupos de trabajo y de esta manera mayor eficiencia. Es claro que la intención de la disposición era que todos los grupos internos de trabajo, los existentes y los nuevos, tuvieran un número mínimo de cuatro (4) empleados, y no unos con un número inferior y otros con el número exigido, máxime que la reorganización de los grupos se puede realizar de manera expedita, pues su creación y organización y, por ende, su composición, puede hacerse sencillamente por resolución del jefe o director de la entidad. Sostener que la norma emplea el verbo rector “creen”, para entender que el artículo 8 del decreto 2489 de 2006 sólo era aplicable a los grupos que se crearan con posterioridad al 25 de julio de 2006, constituye ciertamente una interpretación exegética y literal que no está en consonancia con la interpretación de la finalidad de la norma, que claramente buscaba modernizar los grupos internos de trabajo y conseguir una mayor racionalización y eficiencia en la administración del talento humano.”<sup>3</sup> (subraya fuera del texto)

En armonía con lo anterior, el Consejo de Estado, respecto a los Grupos internos de Trabajo afirmó:

“(…)

#### **c) Grupos Internos de Trabajo**

“La norma transcrita [Artículo 115 de la ley 489 de 1998] se refiere también a los grupos internos de trabajo. En dicha norma el verbo rector “podrá” indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo. Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes. Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio. Los servidores que son designados para integrar

<sup>3</sup> Concepto 00093 de 2010 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil.

*dichos grupos no adquieren ningún “derecho” a permanecer en ellos, dado que, siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación. (...)”<sup>4</sup> (subraya y negrilla fuera del texto)*

Bajo ese mismo tenor, se ha pronunciado el Departamento Administrativo de Función Pública en Concepto 088501 de 2021, frente a la planta global y a los Grupos internos de trabajo, manifestando lo siguiente:

“ (...).

*De acuerdo a la norma, se precisa que la planta de personal desde el punto de vista de su aprobación se puede conformar en forma global, pero técnicamente debe responder a un estudio previo de necesidades y a la configuración de la organización.*

*La planta de personal Global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.*

*Así mismo, permite la creación y organización de grupos de trabajo de manera permanente o transitoria, con el objetivo de atender las necesidades del servicio.”*

*En cuanto a los grupos de trabajo, en referencia a lo previsto en el Decreto 2489 de 2006, manifiesta que:*

“ (...).

*La justificación de la normatividad transcrita sobre la posibilidad de crear grupos internos de trabajo, se basa en razones técnicas, toda vez que la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas globales; y en el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades, con sujeción a las funciones del empleo según el nivel al cual pertenece, así como las demás normas necesarias para su funcionamiento.”*

(...).”

El Departamento Administrativo de Función Pública mediante Circular Externa No. 100-007 del 19 de julio de 2022, emitió los lineamientos técnicos sobre la creación de grupos internos de trabajo y reconocimiento por coordinación. En este sentido insta a las entidades a las que va dirigida la circular, para que, al momento de la creación de grupos internos de trabajo, den cumplimiento a la normativa, esto es, al artículo 115 de la Ley 489 de 1998, al artículo 8 del Decreto 2489 de 2006 y al artículo 15 del Decreto 301 de 2024, que establecen el reconocimiento por coordinación, así como los lineamientos técnicos que desde el Departamento Administrativo de la Función Pública se emitan para su creación, organización y validación.

De acuerdo con las normas transcritas, los Grupos Internos de Trabajo deben estar constituidos mediante acto administrativo de creación, en el que se determinen las tareas que deberán cumplir, las responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

Así mismo, indica la norma que estos grupos deben estar conformados por mínimo cuatro (4) empleos, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

---

<sup>4</sup>. Consejo de Estado, Concepto 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030) M.P. Augusto Hernández Becerra.

De lo anterior, se tiene que la justificación de la normatividad está basada en razones técnicas, toda vez que, la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas globales, sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico.

### III. RAZONES FÁCTICAS

Al Estado Colombiano, en el marco del Estado Social de Derecho, le corresponde el diseño e implementación de las políticas públicas relacionadas con los procesos de Reintegración y Reincorporación de Personas y Grupos Organizados al Margen de la Ley, entre otras, organizaciones armadas ilegales y demás excombatientes en tránsito a la vida civil. Las necesidades de esta población demandan un acompañamiento particular que promueva su acceso a derechos y genere arraigos con la legalidad con un horizonte de paz, seguridad y convivencia.

La atención a excombatientes desmovilizados de forma individual o colectiva en el marco del DDR, fue realizada inicialmente por el Programa de Reintegración a la Vida Civil del Ministerio del Interior, dentro de un enfoque asistencialista de corto plazo que limitaba hacer seguimiento continuo a su gestión y resultados. Entre los años 2003 y 2006 se desmovilizaron cerca de 30 mil excombatientes de las AUC, por tanto, se hizo necesario aumentar la fortaleza técnica e institucional para enfrentar el desafío de su reintegración; en consecuencia, en el año 2006, se creó la Alta Consejería para la Reintegración, entidad que funcionó hasta 2011 con un enfoque descentralizado en la atención y la responsabilidad de articular la implementación del CONPES 3545 de 2008, Política de Reintegración para Personas y Grupos Alzados en Armas.

En las últimas dos décadas la población que participa en los procesos de Desarme, Desmovilización y Reintegración ha venido en aumento, esta situación, sumada a los compromisos derivados de la firma del Acuerdo Final de Paz y la atención a los firmantes, requirió de una entidad con capacidad técnica, administrativa y financiera, para gestionar, coordinar, implementar y evaluar, de forma articulada con las instancias competentes, los procesos de reintegración y reincorporación de excombatientes.

El Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera firmado en el año 2016, incorporó el enfoque de género como uno de sus principios transversales, lo que implica un reconocimiento de igualdad y derechos constitucionales entre cada ciudadano sin importar sus características biológicas. Lo anterior, recordando la obligación del estado de garantizar medidas afirmativas para promover la igualdad, permitiendo la participación de las mujeres y sus organizaciones en la construcción y protección de la paz.

En los puntos del Acuerdo se incorporaron medidas a partir de la perspectiva de género, por ejemplo, en el punto dos sobre Participación Política, se hace referencia a la necesidad de ampliar la democracia para facilitar el surgimiento de nuevas fuerzas en el escenario político, y enriquecer el debate y la deliberación alrededor de los principales problemas nacionales que permitan la construcción y consolidación de la paz en el marco del fin del conflicto.

Por otra parte, la intención de incluir el enfoque de género en las dinámicas de la Agencia no se limita al proceso de reincorporación establecido en el Acuerdo de Paz, si no que su impacto abarca a los demás procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la entidad, como los procesos de reintegración y la más reciente Resolución No. 1578 del 28 de junio de 2024 *“Por medio del cual se establecen los requisitos de acceso a los beneficios económicos del Proceso de Acompañamiento a Miembros Activos y Retirados de la Fuerza Pública durante la Comparecencia ante la Jurisdicción Especial para la Paz y se definen los beneficios sociales a que puede acceder esta población”*. Siendo una necesidad que requiere ser atendida desde 2008 con la expedición

de la “Política Nacional de Reintegración Social y Económica para Personas y Grupos Armados Ilegales” (Conpes 3554 de 2008), en la que se estableció la incorporación de manera integral del enfoque diferencial de género y diversidad en todas las dimensiones de la política de reintegración. Así, para el 2009 se diseñó el enfoque de género en la reintegración para generar oportunidades en igualdad de condiciones para mujeres y hombres en tránsito a la legalidad, y para 2010 se implementó la atención diferencial para mujeres.

De esta manera, la ARN se ha ido adaptando a las exigencias de cada uno de los programas y las necesidades de su población objeto de atención, fortaleciendo los espacios de participación y atención a las mujeres, de acuerdo con los retos que demandan los diferentes procesos misionales de la ARN.

Para el proceso de reintegración ha sido indispensable incluir una perspectiva de género como parte importante de los procesos de desarme, desmovilización y reintegración (DDR), considerando que, a partir de experiencias internacionales se ha evidenciado que la ausencia del enfoque de género invisibiliza necesidades fundamentales de este grupo poblacional perjudicando su proceso efectivo de reintegración a la vida civil.

De igual manera, la perspectiva de género para la reintegración debe incluir, no solo a las personas que hacen parte del proceso, si no también, a todos los actores que participan en el, incluyendo a las familias, las víctimas, las instituciones, las comunidades receptoras y el conjunto de la sociedad. Así, la incorporación de una perspectiva de género en estos procesos parte de la búsqueda de herramientas que promuevan la equidad, empoderando a mujeres y hombres hacia la adquisición de habilidades que les permitan afrontar sus problemáticas, proyectando sus intereses de forma equitativa y con enfoque diferencial, desarrollando un proyecto de vida sin violencia, basado en el ejercicio de derechos y deberes. De esta forma, las personas participantes del proceso podrán desenvolverse en la vida civil de una manera diferente a como lo solían hacer durante su permanencia en el grupo armado, logrando interactuar a partir de relaciones de género equitativas, asertivas y sin violencia.

Por otro lado, el Decreto 0826 de 2024 “Por medio del cual se adicionan los capítulos 5 y 6, al Título 2, Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015 y se reglamentan los artículos 19 y 20 de la Ley 2294 de 2023”, establece como uno de los objetivos del Sistema Nacional de Reincorporación (SNR) la incorporación de los enfoques de derechos, género, territorial, étnico, orientaciones sexuales e identidades de género diversas, de curso de vida, discapacidad comunitario, ambiental para el buen vivir, reincorporación colectiva, seguridad humana, y demás que procedan, en las acciones coordinadas en el marco del SNR y de los proyectos de la reincorporación social, económica, comunitaria y política.

Por su parte, una de las líneas transversales que estructura el PRI es el abordaje diferencial: enfoque de género y derechos de las mujeres, étnico, curso de vida, discapacidad, comunitario, ambiental, lo que implica la adopción de medidas específicas en la planeación, ejecución y seguimiento a los planes y programas contemplados en el Acuerdo Final de Paz para que se implementen teniendo en cuenta las necesidades específicas y condiciones diferenciales de las mujeres, de acuerdo con su ciclo vital, afectaciones y necesidades.

La Dirección Programática de Reintegración de la ARN es la encargada según las funciones consagradas en el artículo 5 del Decreto 2253 de 2015, entre otros, de: “Formular, implementar y evaluar el plan estratégico de corresponsabilidad de actores públicos y privados en torno a la política de reintegración”, así como el de: “Elaborar planes de acción para el diseño e implementación del proceso de reintegración a partir de las directrices, lineamientos, normativa vigente, investigaciones, programas y proyectos en relación con la reintegración de población desmovilizada”,.

Así mismo, desde la Dirección Programática de Reintegración se debe asegurar que los programas de inserción, reintegración, reincorporación y de sometimiento o sujeción a la justicia de exintegrantes de grupos

armados organizados, estructuras armadas organizadas de alto impacto, así como para el acompañamiento a miembros activos y retirados de la Fuerza Pública, sean realmente inclusivos y efectivos, es así que, con la creación del grupo se permitirá abordar de manera adecuada las necesidades diferenciadas de género, de acuerdo con el marco normativo vigente, garantizando la transversalización de este enfoque en los procesos y labores encomendadas a la Dirección Programática.

De esta manera, con la formación del enunciado Grupo se alinearía la estructura de la Entidad con el funcionamiento actual, garantizando la segregación de funciones, en la Dirección Programática como área encargada de la misionalidad de la entidad, ya que surge la necesidad de contar con un grupo capaz de participar, discutir e incidir en la toma de decisiones en beneficio de las mujeres objeto de la Agencia. Este a su vez, deberá diseñar, formular, adoptar, dirigir, coordinar, evaluar, ejecutar y articular las políticas y programas propios de la entidad incorporando e implementando los enfoques de derecho, género y diferencial.

Esta gestión implicará para el grupo que asuma las actividades relacionadas con:

- Desarrollo de Políticas Inclusivas: Implementar estrategias que aseguren que las políticas y líneas estratégicas del programa de reincorporación consideren las necesidades específicas de género.
- Monitoreo y Evaluación: Realizar un seguimiento y evaluación desagregados por género para identificar y abordar brechas y desigualdades.
- Capacitación y Sensibilización: Capacitar al personal de la ARN en temas de género para mejorar la calidad de la atención y el diseño de políticas inclusivas.
- Mejora en la Efectividad: Aumentar la efectividad del Programa de Reincorporación Integral al atender de manera específica las necesidades de todos los excombatientes.

La creación del Grupo Interno de Trabajo de Enfoque de Género en la ARN es una medida coherente con:

- El compromiso constitucional y legal de Colombia en materia de igualdad de género.
- Los tratados internacionales ratificados por el país que exigen la implementación de políticas de igualdad y no discriminación.
- Las directrices del Acuerdo Final de Paz, que reconocen la importancia de la participación equitativa de las mujeres en el proceso de paz y reincorporación.

En razón a lo anterior, la Dirección Programática de Reintegración mediante MEM24-010463 del 18 de septiembre de 2024, plantea las siguientes funciones a realizar por el Grupo de Enfoque de Género:

1. *Construir líneas técnicas para el diseño, implementación y seguimiento de acciones afirmativas con enfoque diferencial de mujeres y de género en los procesos misionales de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.*
2. *Implementar las acciones para el desarrollo de los procesos misionales a cargo de la entidad, de conformidad con las directrices e instrucciones impartidas por la dependencia, en relación con la aplicación de enfoque de género en los procesos para la población objeto de atención.*
3. *Acompañar a la población objeto en especial mujeres y personas LGTBIQ+ en el proceso en el que participen, así como, generar opciones de mejora para la garantía de derecho y de la calidad de vida.*
4. *Participar en la formulación, evaluación, implementación y seguimiento a los beneficios y/o apoyos en el marco de procesos de la población objeto de atención, teniendo en cuenta las líneas estratégicas de reincorporación social, política y comunitaria del Programa de Reincorporación Integral (PRI).*

5. *Orientar y acompañar a los Grupos Territoriales de la ARN y a las entidades de apoyo en los procesos de fortalecimiento del enfoque de mujer y género en las dimensiones social, jurídica, organizativa y comunitaria, atención de casos e impulso a iniciativas propias, articulación e incidencia territorial, étnico y diferenciales.*
6. *Elaborar los reportes de seguimiento a las acciones de fortalecimiento integral y de acompañamiento a las mujeres y personas sexualmente diversas en los procesos económicos que se realizan en articulación con los Grupos Territoriales de la ARN.*
7. *Articular con los actores externos, públicos y privados, acciones y planes de fortalecimiento con el fin de promover el acceso a la oferta de servicios en el marco de procesos con enfoque de género de la población objeto de atención.*
8. *Implementar estrategias integrales para el fomento de ofertas de inclusión laboral y la empleabilidad de la población objeto de atención de la entidad.*
9. *Elaborar los planes de acción necesarios para el cumplimiento de las funciones y la misión de la entidad con relación a los procesos con enfoque de género de la población objeto de la ARN.*
10. *Diseñar y actualizar estrategias de territorialización que permitan la implementación y seguimiento del enfoque diferencial mujeres y género.*
11. *Fortalecer los procesos misionales de la entidad con el fin de generar la transversalización del enfoque diferencial mujer y género en la población objeto de atención de la ARN.*
12. *Diseñar una ruta metodológica para el seguimiento a la implementación de las acciones previstas, realizar gestión y reporte oportuno de metas e indicadores relacionados con la aplicación del enfoque diferencial mujeres y género.*
13. *Coordinar y orientar espacios de articulación y concertación interinstitucional que permitan la implementación y transversalización del enfoque diferencial mujer y género.*
14. *Liderar procesos pedagógicos para la formulación, sensibilización y fortalecimiento de las capacidades institucionales al interior de la ARN, para la aplicación del enfoque diferencial mujer y género en los procesos misionales y en la cultura institucional.*
15. *Apoyar técnicamente a la dirección Programática en la implementación del enfoque de género en los procesos contractuales y convenios que se requieran.*
16. *Atender las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias relacionadas con sus funciones.*
17. *Las demás funciones asignadas que correspondan a la naturaleza de la dependencia.*

Por lo anterior, se hace necesario crear el Grupo Interno de Trabajo de Enfoque de Género y asignarle funciones, dependiendo directamente de la Dirección Programática de Reintegración, en tanto que este grupo tiene a su cargo un proceso estratégico en perspectiva de la misionalidad de la Agencia.

Teniendo en cuenta el impacto que tiene las funciones del Grupo Interno de Trabajo de Enfoque de Género, sobre la población que participa en los procesos liderados por la ARN, de acuerdo con lo expuesto, es justificada la creación y asignación de las Funciones del referido Grupo en la Dirección Programática de Reintegración.

#### **IV. CONCLUSIÓN**

La Secretaría General a través del Grupo de Administración del Talento Humano indica que la modificación al numeral 2 del artículo 1° de la Resolución No. 0767 de 2018, “*Por la cual se crean grupos internos de trabajo en la estructura interna de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, se asignan funciones y se dictan otras disposiciones*”, modificada por las Resoluciones Nos. 3065 y 3991 de 2019, 835 de 2020, 0490, 1473, 3068 de 2021, 3109 de 2023 y 0161 de 2024, en el sentido de crear el Grupo de Enfoque de Género y asignarle las funciones; es viable y se ajusta a lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, el artículo 8° del Decreto 2489 de 2006, el artículo 8°, numeral 11, del Decreto 4138 de 2011, a las normas propias de la Entidad, así como a los lineamientos técnicos que sobre los Grupos internos de trabajo se han establecido por el Departamento

Administrativo de la Función Pública.

Igualmente, la creación del Grupo de Enfoque de Género y asignación de funciones a este satisface los requerimientos originados con ocasión de la necesidad del servicio evidenciadas en el MEM24-010463 / GPU del 18 de septiembre de 2024, suscrito por la Directora Programática de Reintegración.

La creación del Grupo Interno de trabajo de Enfoque de Género permite a la entidad fortalecer la necesidad de la prestación del servicio y el proceso de transversalización del Enfoque de Género en los procesos y la población objeto de la entidad, atendiendo lo mencionado en las razones fácticas anteriormente mencionadas y continuar el cumplimiento con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la Agencia.

Que, analizados los argumentos previamente señalados, se considera pertinente crear el Grupo Interno de Trabajo de Enfoque de Género ubicado en la Dirección Programática de Reintegración, de conformidad con las competencias asignadas en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998.

Adjunto, se presenta la propuesta de modificación a la Resolución No. 0767 de 2018, “*Por la cual se crean grupos internos de trabajo en la estructura interna de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, se asignan funciones y se dictan otras disposiciones*”, modificada por las Resoluciones Nos. 3065 y 3991 de 2019, 835 de 2020, 0490, 1473, 3068 de 2021, 3109 de 2023 y 0161 de 2024, al considerar procedente la solicitud y justificaciones.

Dado en Bogotá, a los 11 días del mes de octubre de 2024.

Cordialmente,

**ROSA MISAELENA OSPINA PEÑA**

Asesora de Talento Humano

Proyectó: Juan Fernando Arroyo Romero – Profesional Especializado - Talento Humano 

Revisó: María Angélica Tello Coley - Contratista Talento Humano 

Revisó: Lina María Robayo González – Contratista Talento Humano 

Revisó: Iván Javier Valest Bustillo – Contratista - Talento Humano 

Aprobó: Tania Esperanza Rodríguez Triana – Directora Programática de Reintegración