Corporación Para El Desarrollo Integral De La Mujer
Del Pacífico Colombiano
"CORPAMUJER"
Nit. 901460249-8

DATOS GENERALES							
Número de acta	01						
Entidad:	Corpamujer						
Contrato:	1571-2025						
Lugar:	Bogotá D.C	**Fecha:**	05 – 06 de noviembre de 2025	**Hora Inicio:**	9:00 a.m.	**Hora Finalización:**	5:00 p.m.
Actividad o tema:	Inducción, empalme y socialización de lineamientos y procesos de la ARN con el equipo mínimo de trabajo			**Anexa listado de asistencia**			
				SI	**X**	**NO**	
Elaborado por:	Erika V. Tobón González	**Convocada por:**		ARN-Corpamujer			
Objetivo de la reunión:	Brindar lineamientos generales de la ARN y socializar las líneas estratégicas del Grupo de Mujeres y Género para la implementación de las acciones relacionadas con el convenio, promoviendo el reconocimiento mutuo entre los equipos de la Asociada y de la ARN, así como la entrega y apropiación de los insumos contractuales e instrumentos pedagógicos necesarios para comprender su estructura y metodología de construcción.						

***AVISO DE PRIVACIDAD Y AUTORIZACIÓN**: En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y sus normas reglamentarias y complementarias autorizo a CORPAMUJER identificado con NIT 901460249-8, como Responsable para tratar mis datos personales conforme a su Política de Tratamiento de Datos Personales Decreto 1096 de 2018 disponible en el desarrollo de la actividades desarrolladas en el marco contractual mencionado en la presente acta para que sean incluidos en sus bases de datos, **para efectuar tratamiento de recolección, almacenamiento, uso, circulación, indexación y analítica, sobre los datos personales bajo la finalidad principal de CORPAMUJER en relación a la focalización en la asignación de servicios y beneficios de acuerdo con la oferta institucional vigente, además de la finalidad del registro o evidencia de la asistencia a la reunión o evento relacionado en el formato diligenciado**; esta información podrá ser almacenada en archivos asociados a base de datos relacionadas con los eventos y reuniones de la dependencia que los citó a la sesión y en esa medida, declaro que la información suministrada es correcta, veraz, verificable*

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

y actualizada. Declaro que conozco el derecho a conocer, consultar, actualizar, rectificar y suprimir mi información, solicitar prueba de esta autorización y revocarla, los que puedo ejercer a través de los canales: corpamujer@gmail.com. SU ACEPTACIÓN SE PERFECCIONA al momento de diligenciar y/o firmar el presente documento bien sea de manera manuscrita o mediante el uso de firma electrónica dispuesta en el sistema electrónico adoptado por CORPAMUJER.

Asimismo, los firmantes declaran que conocen que no es obligatorio responder preguntas relacionadas con datos sensibles o de menores de edad (en calidad de representante legal) y que, en caso de proporcionarlos, está autorizando expresamente su tratamiento. De igual manera, declaran que saben del derecho a conocer, consultar, actualizar, rectificar y suprimir su información y la de su representado, cuando ello sea posible, solicitar prueba de esta autorización y revocarla (cuando ello sea posible y no se requieran los datos en virtud de las funciones legales de CORPAMUJER), derechos que puede ejercer a través de los canales: corpamujer@gmail.com y presencial en la dirección descrita en el pie de pág.

AGENDA (ORDEN DEL DÍA) **Día 1: 5 de noviembre**	
ITEM	**TEMA**
1	08:00 a.m. – 09:00 a.m.: Llegada de participantes
2	10:00 a.m. – 10:30 a.m.: Inicio de la jornada– (Coordinadora Corpamujer Erika Tobón)
3	10:30 a.m. – 11:00 a.m.: Política de Reincorporación y Programa de Reincorporación Integral desde una mirada diferencial (Coordinadora equipo de mujeres y género Juliana Rodríguez)
4	11:00 a.m. – 11:20 a.m.: Refrigerio
5	11:20 a.m. – 12:00 p.m.: Antecedentes, buenas prácticas y lecciones aprendidas durante la implementación de contratos y convenios en materia de cuidado (Profesional equipo mujeres y género Alexandra Guerrero)
6	12:00 p.m.–01:00 p.m.: Presentación de las organizaciones productivas de la reincorporación focalizadas, lo cual debe incluir la caracterización y reseña de esta. (Enlaces de mujeres y género Urabá, Arauca, Caquetá, Tolima, Putumayo, Nariño, Cauca, Huila)
7	01:00 p.m. – 02:00 p.m.: Almuerzo
8	02:00 p.m. – 04:00 p.m.: Presentación de la estrategia de sostenibilidad económica (Paula Forigua)
9	04:00 p.m. – 04:30 p.m.: Abordaje de enfoques diferenciales (enfoque de discapacidad y étnico) desde la perspectiva de la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres. (Profesional equipo mujeres y género Alejandra Mazorra)

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

10	04:30 p.m. – 05:30 p.m.: Formatos y guías necesarias para la realización de actividades. (Corpamujer área administrativa y financiera)
AGENDA (ORDEN DEL DÍA) Día 2: 6 de noviembre	
1	08:00 a.m. – 09:00 a.m.: Instalación de la jornada (Apoyo a la supervisión Sandra Buitrago) y presentación estructura ARN (delegada DPR Katherine Gaitán)
2	09:00 a.m. – 12:00 p.m.: Revisión del anexo técnico (Apoyo a la supervisión Sandra Buitrago)
3	12:00 p.m. – 01:00 p.m. Almuerzo
4	01:00 p.m. – 03:00 p.m.: Socialización de los productos y cronograma (Coordinadora Corpamujer Erika Tobón)
5	03:00 p.m. – 03:30 p.m.: Cierre de la jornada

DESARROLLO TEMÁTICO

JORNADA DÍA 1: 05 DE NOVIEMBRE DE 2025

Inicio de la jornada Actividad de construcción de equipo

Se dio inicio a la jornada con la intervención de la Coordinadora Nacional del Convenio, quien brindó un saludo de bienvenida a todas y todos los profesionales participantes. Durante su intervención, presentó el objetivo del encuentro, orientado a brindar lineamientos generales de la ARN y socializar las líneas estratégicas del Grupo de Mujeres y Género para la implementación de las acciones relacionadas con el convenio, promoviendo el reconocimiento mutuo entre los equipos de la Asociada y de la ARN, así como la entrega y apropiación de los insumos contractuales e instrumentos pedagógicos necesarios para comprender su estructura y metodología de construcción.

A continuación, se dio paso a la actividad de presentación, desarrollada mediante un ejercicio simbólico con lana. Cada profesional tomó la punta del hilo, expresó su nombre y el territorio desde el cual participa, y luego pasó la lana a otra persona, tejiendo entre todas y todos una red colectiva.
Una vez finalizada la dinámica, la Coordinadora Nacional realizó una reflexión sobre el significado de la red construida, destacando su importancia como representación del trabajo en equipo, la corresponsabilidad, la conexión entre los territorios y la fuerza colectiva necesaria para la implementación exitosa del convenio.

Política de Reincorporación y Programa de Reincorporación Integral desde una mirada diferencial (Coordinadora equipo de mujeres y género Juliana Rodríguez)

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

Durante la sesión Juliana Rodríguez, socializó los principales marcos normativos que orientan el convenio 1571 -2025 destacando el CONPES 3931, el Programa de Reincorporación Integral (PRI) y la Política Nacional de Cuidado. Aunque existen otros referentes normativos, se reconoció que estos tres constituyen la base más relevante para el proyecto y elaborándolas acciones a realizar.

En relación con el enfoque de cuidado y masculinidades, se explicó que el PRI integra la dimensión del cuidado como parte fundamental de la reincorporación económica. Se resaltó la necesidad de fortalecer los liderazgos de las mujeres y de promover una mayor participación de los hombres en las tareas de cuidado, incorporando enfoques de nuevas masculinidades, masculinidades cuidadoras y corresponsables. Asimismo, se presentaron las estrategias formativas que se desarrollarán a través de las escuelas mixtas de cuidado organizativo y los espacios diferenciados, con talleres de masculinidades para los hombres y sesiones de bienestar psicoemocional para las mujeres. En este punto se subrayó la importancia de avanzar en la redistribución de las cargas de cuidado en hogares y familias diversas, reconociendo las múltiples formas de organización familiar presentes en los territorios.

Respecto a las organizaciones productivas y la participación con enfoque de género, se indicó que la estrategia se dirige inicialmente a las organizaciones productivas de reincorporación, tanto mixtas como conformadas exclusivamente por mujeres. También se discutió la posibilidad de incluir a hombres en algunos procesos para garantizar la corresponsabilidad y cumplir con ciertos requerimientos de participación. Se señaló que aproximadamente 12.000 firmantes hacen parte de iniciativas organizativas, entre los cuales 3.000 son mujeres. Muchas de estas mujeres sostienen los proyectos de manera directa o indirecta, ya sea como lideresas o como principales apoyos de los hombres en sus emprendimientos individuales. Por ello, se enfatizó que son fundamentales para la sostenibilidad de los proyectos y se deben considerar aspectos como la composición de los hogares, las redes de apoyo existentes y el rol que los niños y niñas cumplen en las dinámicas de cuidado.

En cuanto a los recursos financieros, se informó que existe una bolsa de inversión destinada a las iniciativas de cuidado, por ello el convenio contempla una bolsa de recursos a monto agotable para la implementación de iniciativas priorizadas por las organizaciones en los planes de cuidado con enfoque de género por un valor de trescientos setenta y dos millones doscientos noventa pesos mcte ($372.290.000) la cual será implementada por la Asociada. Las iniciativas y planes de cuidado organizativo serán concertadas con las organizaciones en las jornadas de diálogo para la construcción colectiva del plan de cuidado organizativo.

El estudio previo establece que cada organización podrá acceder hasta 40 millones de pesos. La asignación dependerá del tamaño de la organización, el tipo de propuesta y la

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

justificación presentada. Se mencionaron algunos ejemplos de inversiones ya desarrolladas, como los espacios de cuidado infantil en los AETCR.

Finalmente, se revisaron los próximos pasos para asegurar la continuidad y cumplimiento del convenio. La meta es concluir la ejecución antes del 31 de julio de 2026, teniendo presente el próximo cambio de gobierno. Para ello, se trabajará en la construcción de un plan de cuidado consensuado a partir de las escuelas de cuidado organizativo y los espacios de diálogo mixtos. Se buscará generar certificaciones para las organizaciones y las personas participantes que cumplan con las actividades del convenio para acreditar avances en sus planes de reincorporación y los compromisos en materia de cuidado. Además, se acordó recopilar las preguntas surgidas en la sesión para resolverlas en la próxima reunión y coordinar estrechamente con el Comité Técnico Operativo, los equipos territoriales, el equipo de género y la supervisión del convenio la aprobación de las iniciativas de cuidado. Como resultado final, se espera dejar una caja de herramientas replicable por otras organizaciones productivas, garantizando que el trabajo continúe más allá de las dinámicas políticas del momento.

Antecedentes, buenas prácticas y lecciones aprendidas durante la implementación de contratos y convenios en materia de cuidado (Profesional equipo mujeres y género Alexandra Guerrero)

Este espacio fue híbrido en donde estaban de manera virtual las enlaces de mujeres y género de los territorios priorizados como Caquetá, Cauca, Putumayo, Arauca, Huila y Urabá.

Alexandra Guerrero, del nivel central del equipo de mujeres y género, presentó experiencias anteriores de implementaciones como los convenios 1370 del 2024, ejecutado con la Ruta Pacífica de las Mujeres, y los convenios 2005 y 2006 del 2023 con la Fundación Alberto Merani y CEDAVIDA. En este punto, se resaltó la importancia de abordar la implementación desde la perspectiva de género y con un enfoque diferencial que incluya aspectos étnicos y del curso de vida. Entre las acciones destacadas se mencionaron la adecuación y fortalecimiento de tres espacios comunitarios de cuidado orientados principalmente a niños y niñas, la construcción de procesos de diálogo y concertación con las comunidades, y el reconocimiento progresivo de la necesidad de discutir, visibilizar y gestionar el cuidado dentro de las organizaciones. Se reiteró la relevancia del fortalecimiento organizativo con énfasis en autocuidado y bienestar, así como la valoración de prácticas simbólicas, rituales y culturales, especialmente dentro de organizaciones indígenas y afrodescendientes. Se señaló además la persistente desigualdad en la distribución del tiempo destinado al cuidado entre mujeres y hombres, con un impacto mayor en mujeres rurales e indígenas.

En cuanto a las prácticas y retos identificados, se socializaron ejemplos de espacios de cuidado implementados en procesos anteriores, como "La Montaña Mágica", "ASOMUFAN

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

Icononzo Tolima" y "Huellitas Marquetalianas". También se destacó la Red de Mujeres Emprendedoras de Pitalito como ejemplo de sostenibilidad y autonomía económica. Se discutió la falta de reconocimiento del cuidado como trabajo y su aporte a la economía comunitaria, así como el desgaste que enfrentan muchas lideresas debido a la doble y triple carga derivada de sus responsabilidades organizativas, domésticas y de cuidado. Otro reto identificado fue la escasa corresponsabilidad dentro de las redes comunitarias de cuidado, donde con frecuencia son otras mujeres quienes asumen el cuidado de los hijos e hijas de sus compañeras. En este punto se enfatizó la importancia de los talleres de masculinidades como estrategia para involucrar a los hombres en una corresponsabilidad más activa.

Sobre metodologías, logros y recomendaciones, se expuso la necesidad de fortalecer los comités de género y los liderazgos, incorporando prácticas de autocuidado y herramientas como los primeros auxilios psicológicos. Se recomendó asegurar acompañamiento psicosocial permanente y mantener el enfoque de género como eje transversal. Asimismo, se destacó la importancia de la documentación de las acciones —incluyendo certificados, actas y registros fotográficos— para efectos de validación, seguimiento y visibilización del proceso ante las personas firmantes de paz. Se mencionaron experiencias relevantes desarrolladas en distintos territorios, tales como escuelas de travesías lúdicas, intercambios regionales, ferias de emprendimiento e iniciativas de cuidado emocional y colectivo. Entre los logros señalados se encuentran la integración del cuidado en los procesos de formación política, el fortalecimiento de redes de apoyo y sororidad, y la promoción del diálogo intercultural alrededor del cuidado.

En relación con las lecciones aprendidas y recomendaciones para futuro, se reafirmó el cuidado como una dimensión política y transformadora que debe articularse tanto en la vida organizativa como en los procesos de formación. Se destacó la necesidad de promover la corresponsabilidad del cuidado, avanzar en su reconocimiento económico y fortalecer las redes de apoyo comunitario. También se subrayó la importancia del autocuidado como base de la sostenibilidad organizativa y del respeto a la interculturalidad, la sabiduría ancestral y las particularidades territoriales.

Finalmente, se formularon recomendaciones operativas para la implementación del convenio. Se insistió en que durante la fase de alistamiento la socialización debe centrarse en los objetivos del convenio y no en asuntos financieros. Se recordó la importancia de utilizar lenguaje no sexista e incluyente, garantizar la transversalización del enfoque de cuidado y género en todas las actividades y asegurar la separación física entre los espacios de formación y los de cuidado para no interferir en las dinámicas pedagógicas. Se recomendó establecer límites claros para la edad de niños y niñas en los espacios de cuidado, sugiriéndose trabajar con rangos de 3 a 10 años y evitar la presencia de bebés por razones logísticas y de seguridad. También se enfatizó en la necesidad de evaluar y ajustar a los proveedores de servicios según su desempeño, garantizar espacios amplios de discusión para mujeres y hombres, incluir momentos de repaso conceptual en cada sesión

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

y respetar el enfoque étnico y las prácticas culturales de territorios específicos como el Cauca, donde es común que las participantes lleven niños pequeños a las actividades.

Se acordó que las acciones prioritarias incluyen la socialización clara de los alcances y objetivos del convenio en todos los territorios, el mantenimiento del enfoque de género y psicosocial, la comunicación oportuna sobre los límites de edad en los espacios de cuidado y la evaluación constante de proveedores. También se consideró fundamental garantizar espacios de diálogo y análisis para las participantes, asegurando que las recomendaciones se integren en la planificación y ejecución del convenio.

Presentación de las organizaciones productivas de la reincorporación focalizadas, lo cual debe incluir la caracterización y reseña de esta.

En este punto las enlaces de mujeres y género de los territorios de Urabá, Arauca, Caquetá, Tolima, Putumayo, Nariño, Cauca y Huila, presentaron un panorama detallado de las organizaciones acompañadas en cada región y de los contextos particulares que influyen en la participación de las mujeres y en la distribución de las tareas de cuidado.

En Urabá se expusieron dos cooperativas: la Cooperativa Multiactiva COOMUNAGRO de Chocó, compuesta mayoritariamente por mujeres en su junta directiva, y la Cooperativa Multiactiva COOEMPRENDER de Antioquia, donde predominan los hombres pero existen actividades de carácter productivo y cultural con participación femenina.

En Arauca se destacaron tres organizaciones: Cooperativa Agrícola para la Paz - AGROPAZ, integrada por ocho mujeres y veinte hombres dedicados a la producción; Asociación "Nosotras Tenemos Voz" – ANTVOZ, compuesta por diecinueve mujeres dedicadas a actividades textiles, de alojamiento y de alimentación; y la Asociación de Indígenas y afros de Arauca - A.I.A.A., conformada por quince mujeres que trabajan en procesos culturales, artesanales y de preservación del patrimonio.

En Putumayo se presentó Cooperativa multiactiva comunitaria del común – COMUCCOM, con alrededor de cuarenta socios, y su suborganización ASOPOLIT, integrada por aproximadamente cuarenta mujeres, además de Asociación agropecuaria de emprendedoras de paz en la amazonia de municipio de Villa Garzón- ASEPAVIP, conformada por diez mujeres dedicadas al procesamiento de leche y yogur, quienes enfrentan un marcado desafío asociado a la carga de cuidado.

En el Huila se mencionó la FEDEAGROPAZ, compuesta por 11 formas asociativas en Huila y Tolima entre las que están ASOEMANCIPADORAS, Coagropaz, Orquideas del macizo (San Agustín), Centro de Acopio de Comercialización - Asociativo Mercoagropaz); Federación Campesina para el Desarrollo Rural Integral, con veinte mujeres firmantes y treinta y cuatro hombres; la asociación Herederas de Manuel, que ha estructurado una red de cuidado

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

alrededor de la Casa Nativa; ASOCAMPO Integral, sin mujeres firmantes pero con la participación de diez mujeres de la comunidad.

En Cauca se destacó la Cooperativa Multiactiva y Común Esperanza del Pueblo - COMEEP, con alrededor de setenta y dos mujeres entre sus más de trescientos asociados, así como la organización SendaPaz, integrada por cuarenta y dos personas, de las cuales doce son mujeres y lideran iniciativas de restaurante y turismo. Se señaló, además, el riesgo que enfrentan las lideresas en este territorio, donde se han registrado asesinatos y desplazamientos forzados.

En Caquetá se presentó Asociación unidos producimos paz del Caquetá, integrado por cerca de ochenta personas, principalmente mujeres familiares de víctimas y firmantes, con liderazgo femenino en actividades de confección y servicios de alimentación.

Finalmente, en Tolima se mencionaron las asociaciones Cooperativa multiactiva Marquetalia por un futuro mejor- COMUMARFU y Asociación de Mujeres Productoras Marquetalianas con Visión Vereda el Oso- ASOMAPROSO, centradas en la transformación de alimentos y la comercialización de café, así como el espacio de cuidado infantil "Huellitas Marquetalianas", apoyado por la FAO y otras entidades.

En cuanto a los logros, se reconoció el liderazgo de las mujeres en juntas directivas y comités de género en regiones como Urabá, Huila y Cauca. Se destacó la implementación de talleres de masculinidades corresponsables en el ETCR Quibdó, con amplia participación de hombres, y la consolidación de espacios de autocuidado y sororidad en Arauca, a través de la Red de Cuidado y Prevención de Violencias, y en Cauca, mediante la Escuela Feminista. Se compartieron ejemplos de iniciativas productivas lideradas por mujeres, entre ellas el festival Selvaento en Urabá, los emprendimientos textiles de Caquetá y el restaurante "La Finca" impulsado por SendaPaz en Cauca. Asimismo, se mencionaron alianzas con entidades externas, que han contribuido al fortalecimiento de capacidades en diversos territorios.

Sin embargo, se identificaron desafíos estructurales persistentes en materia de género y cuidado. Entre ellos se destacó la distribución desigual de las tareas de cuidado, que limita la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones y en las actividades productivas, especialmente en Urabá, Putumayo y Caquetá. Se evidenció también la ausencia de espacios de cuidado infantil, lo que dificulta la participación plena de las mujeres en Arauca, Putumayo y otras zonas rurales. En varios territorios se identificaron resistencias culturales y una limitada reflexión colectiva sobre diversidad, salud mental y enfoque de género. Se reiteró la situación de riesgo para lideresas en el Cauca, donde se han registrado atentados y desplazamientos. En términos económicos, se señalaron barreras de acceso a tierras, crédito y recursos productivos para las mujeres en regiones como Arauca y Huila. Se observó además la debilidad o ausencia de comités de género en

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

algunas organizaciones, especialmente en Urabá, Huila y Caquetá, así como la dependencia del trabajo informal por parte de mujeres no firmantes en Caquetá.

En las recomendaciones y propuestas de acción se planteó la necesidad de crear y fortalecer espacios de cuidado infantil y de alimentación dentro de las organizaciones, e integrar la economía del cuidado en la planificación y operación de los proyectos productivos. Se recomendó promover la participación de hombres en talleres de masculinidades y en labores de cuidado, así como consolidar y formalizar los comités de género, asegurando su reconocimiento dentro de las estructuras organizativas. También se sugirió mejorar el acceso a tierras, créditos y asistencia técnica para las mujeres firmantes, fortalecer las redes de apoyo comunitario, implementar estrategias de autocuidado y salud mental, y garantizar espacios de sororidad. Finalmente, se acordó continuar con las socializaciones territoriales y sistematizar las preguntas surgidas en cada encuentro para integrarlas en próximas sesiones de retroalimentación.

Abordaje de enfoques diferenciales (enfoque de discapacidad y étnico) desde la perspectiva de la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres

Luego, Alejandra Mazorra, profesional del equipo de mujeres y género del nivel central, presentó las recomendaciones orientadas a fortalecer la inclusión transversal de los diversos enfoques dentro del convenio, destacando la importancia de integrar de manera sistemática los enfoques diferenciales y la interseccionalidad. Se hizo énfasis en que los procesos contractuales deben incorporar de manera explícita los enfoques de ciclo de vida, discapacidad, género y pertenencia étnica, reconociendo la diversidad de trayectorias y condiciones de las mujeres firmantes, incluidas aquellas con discapacidad, con enfermedades de alto costo o provenientes de regiones con particularidades culturales y organizativas. Se indicó que la comunicación y el lenguaje deben construirse desde una perspectiva interseccional que permita comprender las experiencias de cuidado y las realidades vividas por cada participante.

En el marco de las acciones afirmativas y los ajustes razonables, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización informó que se están desarrollando estrategias basadas en análisis territoriales y en la construcción de una línea base que orientará las intervenciones en las diferentes etapas del proceso de reincorporación. Se recomendó utilizar frases cortas, lenguaje claro y accesible, evitando tecnicismos y expresiones que perpetúen estereotipos. De igual manera, se sugirió ofrecer versiones alternativas de los contenidos, incluyendo formatos en audio u otras adaptaciones según las características de las comunidades acompañadas.

Se abordó también la importancia de garantizar criterios de accesibilidad y comunicación inclusiva. En este sentido, se resaltó la necesidad de preguntar directamente a cada persona cómo prefiere ser nombrada, con el fin de generar confianza y asegurar un trato

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

respetuoso. Se insistió en producir materiales digitales con lectura fácil, alto contraste y tipografías legibles, así como en garantizar la accesibilidad física de los espacios donde se realizarán actividades, incluyendo rampas, señalización adecuada y baños adaptados. Igualmente, se recomendó contar con intérpretes, dinamizadores de lengua o intérpretes de lengua de señas, según los requerimientos de las personas participantes, y asegurar la presencia de cuidadores o acompañantes cuando sea necesario. Para los materiales pedagógicos, se reiteró la necesidad de aplicar principios de diseño universal, evitando la sobrecarga de imágenes y priorizando la claridad visual.

En relación con los contextos territoriales, se identificaron consideraciones específicas que deben ser tenidas en cuenta en la planeación y ejecución de actividades. Se mencionó que en Nariño, particularmente en Tallambí, predomina la población indígena, mientras que en Tumaco la mayoría de comunidades son afrodescendientes, lo cual requiere una coordinación estrecha con los enlaces étnicos y de género. Asimismo, se advirtió sobre situaciones de seguridad en territorios como Piendamó y Caldono, donde se han registrado hechos violentos contra firmantes de paz, lo que hace necesario establecer medidas específicas para la protección de las personas participantes.

Se señalaron varias acciones recomendadas para avanzar en la implementación de estas orientaciones. Entre ellas se encuentra coordinar con los equipos territoriales la identificación de requerimientos de accesibilidad y acompañamiento, garantizar que los espacios de los eventos cuenten con condiciones adecuadas de accesibilidad, aplicar diseño universal en todos los materiales, incluir en los presupuestos los costos de intérpretes, cuidadores y sabedores ancestrales, y planificar medidas de seguridad específicas para actividades en Caldono y Piendamó. También se recomendó involucrar a líderes y autoridades indígenas en los procesos de armonización pedagógica, ofrecer versiones en audio de los materiales y asegurar apoyos para personas con discapacidad. Finalmente, se propuso documentar y monitorear la implementación de los ajustes razonables y acciones afirmativas, con el fin de evaluar su efectividad y realizar ajustes durante el desarrollo del convenio.

Socialización de actividades de la implementación del convenio

Sandra Buitrago, realiza una presentación de las diversas actividades que implica el convenio con el fin de generar claridades al equipo mínimo de trabajo de la asociada. Por ello, se realizó una revisión detallada de la programación general y de los componentes clave que se desarrollarán en los territorios.

En primer lugar, se abordó la planificación de las socializaciones con los grupos territoriales. Se acordó realizar dos jornadas de socialización, cada una con una duración máxima de cuatro horas, con la participación de enlaces de género, facilitadores y profesionales de productividad. Se estableció que en cada jornada podrán participar hasta 30 representantes de las organizaciones del territorio, y quedó pendiente definir si la

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

convocatoria será liderada directamente por los grupos territoriales o por el equipo del convenio. Asimismo, se indicó que cada grupo territorial deberá delegar personas facilitadoras para acompañar estas jornadas.

En segundo lugar, se abordaron las Jornadas de Bienestar y los Talleres de Masculinidades. Se programaron 17 jornadas de bienestar dirigidas a mujeres, con énfasis en el autocuidado y los primeros auxilios psicosociales. Cada jornada tendrá un cupo máximo de 30 participantes, aunque se advirtió que, debido a limitaciones de cronograma, algunas podrían ajustarse a un solo día. Se acordó que en todas las jornadas se entregarán los kits de autocuidado. Paralelamente, se realizarán nueve talleres de masculinidades, uno por punto de encuentro, también con un máximo de 30 participantes. En ambas actividades se integrará la construcción de un instrumento de línea base, utilizando un instrumento de recolección de información relevante sobre las condiciones de cuidado, participación y organización de las mujeres y los hombres en los territorios.

En tercer lugar, se trató la implementación de las Escuelas de Cuidado y la elaboración de los Planes de Cuidado Organizativo. Se definió que se pondrán en marcha nueve escuelas de cuidado en los puntos de encuentro, con participación mixta de hombres y mujeres. Para estas escuelas se desarrollará un material pedagógico específico, el cual será armonizado en su contenido metodológico y conceptual y se proyecta tener finalizado a finales de año, con impresión prevista a principios de enero para su uso en las jornadas. Como resultado de este proceso, cada organización deberá construir un plan de cuidado organizativo, priorizando iniciativas que se encuentren dentro del tope de 40 millones de pesos por organización. Adicionalmente, se definirán acciones de incidencia pública por punto de encuentro, tales como desayunos de trabajo, murales o movilizaciones, que permitan posicionar el tema del cuidado a nivel comunitario e institucional.

Posteriormente, se presentó la propuesta de creación de una caja de herramientas y material pedagógico asociado al convenio. Se acordó que la caja de herramientas incluirá las metodologías, orientaciones prácticas y la línea conceptual del proceso, de manera que pueda ser utilizada tanto por los equipos territoriales como por las organizaciones participantes. Esta caja será entregada de forma física a los grupos territoriales y además se realizará una transferencia de conocimiento de manera presencial a las organizaciones y de manera virtual a los grupos territoriales. El material pedagógico será un insumo central para las actividades de formación y deberá estar completamente armonizado antes del cierre del año 2025.

Como parte de los acuerdos y acciones inmediatas, se señaló la importancia de revisar y ajustar el cronograma de actividades para la jornada del siguiente día; confirmar la metodología y herramientas que se usarán para la construcción del instrumento de línea base; finalizar el diseño y la diagramación del material pedagógico de las escuelas de cuidado; y coordinar la producción y distribución de los kits para las jornadas de bienestar.

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

Asimismo, se acordó avanzar en la elaboración de la caja de herramientas y planificar su transferencia a los grupos territoriales, establecer criterios claros para la asignación de los recursos de la bolsa de iniciativas por hasta 40 millones por organización, enviar la presentación de la jornada a todo el equipo, convocar una reunión virtual para resolver dudas pendientes y continuar con la recolección de datos y la retroalimentación para fortalecer la estrategia de sostenibilidad económica y el enfoque de género en la implementación del convenio.

Presentación de la estrategia de sostenibilidad económica

Paula Forigua del equipo de sostenibilidad económica del nivel central, socializó la Estrategia de Sostenibilidad Económica con Enfoque de Género, explicó que esta estrategia está orientada a fortalecer proyectos productivos con base en ocho factores de sostenibilidad (entre ellos estabilidad, sostenibilidad técnica, financiera, organizativa y de mercado). Los proyectos deberán estar conformados por al menos cinco personas, con un mínimo del 60% de firmantes del Acuerdo de Paz y, en el caso de iniciativas con enfoque de género, un mínimo del 60% de mujeres. Se informó que se entregan hasta 400 millones de pesos en activos productivos, acompañados de dos años de asistencia técnica y procesos de capacitación. Se subrayó la importancia de incorporar medidas concretas para favorecer la participación de las mujeres, tales como flexibilidad horaria, servicios de cuidado, transporte seguro y el uso de lenguaje inclusivo. También se enfatizó en la necesidad de establecer con claridad la distribución de roles dentro de los proyectos y de asegurar la participación activa de las mujeres en los espacios de decisión y de gestión económica.

Formatos y guías necesarias para la realización de actividades.

La coordinadora nacional del convenio, Erika Tobón, realizó la presentación del equipo de trabajo y explicó de manera detallada los roles y responsabilidades de cada uno de los perfiles que integran la implementación territorial. Inició con el perfil de Logística, señalando que este equipo es el encargado de gestionar las adquisiciones y cotizaciones de los diferentes servicios requeridos por el convenio, así como de registrar y evaluar proveedores, elaborar y tramitar las órdenes de compra y garantizar que toda la documentación exigida esté completa y en regla para los procesos administrativos correspondientes.

A continuación, presentó al equipo Psicosocial, responsable del diseño y la aplicación de la línea de base, así como de la creación y facilitación de las metodologías para los espacios psicoemocionales. Este equipo liderará las jornadas de bienestar, sistematizará la información recolectada en territorio, aportará a la construcción del kit y de la caja de herramientas pedagógicas, y tendrá a su cargo la presentación del convenio y la facilitación de las escuelas de cuidado, además del apoyo en las jornadas de diálogo.

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

Seguidamente, describió las responsabilidades del perfil Productivo, quienes aportarán insumos tanto para la línea de base como para la metodología de las escuelas. Este equipo liderará la construcción de los planes de cuidado organizativo y de las jornadas de diálogo, realizará acompañamientos y visitas de campo, mapeará actores y círculos productivos en cada territorio, orientará las iniciativas productivas y elaborará informes y procesos de sistematización.

En cuanto al perfil de Masculinidades, indicó que este equipo aportará a la línea de base desde un enfoque diferenciado para hombres, además de diseñar y facilitar los talleres de masculinidades. Su rol contempla apoyar la construcción de los planes de cuidado, garantizar la inclusión del enfoque de masculinidades en las escuelas de cuidado y en las demás actividades del convenio, sistematizar los ejercicios desarrollados y contribuir a la metodología pedagógica de la escuela.

Posteriormente, se presentó el rol de las Gestoras del Cuidado, quienes son mujeres ubicadas directamente en los territorios y constituyen un enlace esencial para la implementación. Estas mujeres participarán acompañarán todas las actividades territoriales, convocarán a entidades y organizaciones, apoyarán en las gestiones logísticas, en la recolección de listados y evidencias, y recopilarán información clave para el mapa de actores.

Finalmente, Erika Tobón dio orientaciones generales para el trabajo en equipo, destacando la importancia de establecer reuniones semanales, ya sea de manera general o por roles específicos, y de mantener una articulación territorial constante. Enfatizó la necesidad de asumir una ética del cuidado en todas las actividades desarrolladas en territorio, así como de ser respetuosos con la circulación de la información y rigurosos con los procesos de sistematización. Subrayó también la importancia de la puntualidad y el cumplimiento, y recordó que la dinámica de trabajo remoto exige una comunicación efectiva, lo cual implica responder de manera oportuna a mensajes y correos, especialmente a través de los canales oficiales como WhatsApp y correo institucional.

JORNADA DEL DÍA 2: 06 DE NOVIEMBRE DE 2025

Instalación de la jornada

Durante la instalación del segundo día de trabajo, se dio inicio con un ejercicio de presentación que involucró el movimiento corporal, con el propósito de generar cohesión grupal entre el equipo de profesionales. Esta dinámica permitió activar la energía colectiva y fortalecer la confianza, facilitando un ambiente propicio para el intercambio y la colaboración. Posteriormente, se llevó a cabo un ejercicio simbólico orientado a armonizar la jornada, preparando al equipo desde lo emocional y lo colectivo para avanzar con disposición y claridad hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos para el día.

Revisión del anexo técnico

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

Por medio de una presentación con diapositivas Sandra Buitrago, apoyo a la supervisión del convenio, presentó de manera general la estructura del Convenio 1571-2025, destacando que su propósito central es fortalecer las capacidades individuales de mujeres y hombres, así como las capacidades colectivas de las organizaciones participantes. Se resaltaron los cuatro objetivos específicos que orientan la implementación. A partir de estos componentes, se reiteró que el convenio busca avanzar hacia la consolidación de una línea institucional estructurada en torno al cuidado.

En cuanto a la estructura organizativa y la distribución territorial, se notificaron algunos ajustes en la composición territorial, como el caso de Antioquia, donde se trabajará con Mutatá en lugar de Dabeiba. Cada grupo territorial cuenta con un enlace de género que apoyará la articulación en campo. Asimismo, se presentaron los puntos de encuentro definidos para las actividades, entre ellos Putumayo —con la posibilidad de trasladarse a Puerto Guzmán—, Tumaco y Tallambí en Nariño, y Popayán en Cauca. Se reiteró que la logística de desplazamiento deberá considerar vuelos, transporte terrestre y tiempos de viaje extendidos, especialmente para zonas de difícil acceso.

Respecto al plan de comunicaciones, se indicó que Juan Felipe será el encargado de coordinar el diseño y la producción de las siete piezas comunicativas contempladas en el convenio, las cuales contarán con un presupuesto específico para su elaboración y difusión. Se enfatizó la importancia de emplear un lenguaje sencillo y accesible, teniendo en cuenta la diversidad del público y la predominancia de canales como WhatsApp en contextos rurales. Se acordó que Erika y los enlaces de género también actuarán como puntos de contacto clave para compartir información y coordinar los procesos de difusión.

En relación con la integración de perspectivas indígenas y comunitarias, se propuso incorporar la cosmovisión de pueblos originarios, en particular de comunidades Nasa, tanto en los documentos como en las metodologías pedagógicas del convenio. Se sugirió incluir elementos culturales y espirituales en las jornadas de bienestar y en el material pedagógico, reconociendo que la pertinencia cultural es fundamental para la apropiación del proceso. Los enlaces de género territoriales, de Cauca y Nariño, fueron identificados como clave para adaptar las metodologías a los contextos locales y asegurar la inclusión de enfoques étnicos y de género. Se mencionó además que experiencias anteriores en Tallambí evidenciaron la efectividad de metodologías adaptadas a los saberes y prácticas comunitarias.

Finalmente, se acordaron varias acciones prioritarias para avanzar en la implementación del convenio. Entre ellas, la finalización de la contratación del equipo de trabajo y la socialización del convenio; el diseño y programación de los espacios de formación y sensibilización; la elaboración de los planes de cuidado organizativo para cada organización participante; y el plan de comunicaciones, incluyendo la producción de las

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

siete piezas, la asignación del presupuesto y la adaptación del lenguaje para su difusión por WhatsApp. Asimismo, se acordó actualizar el mapa territorial y los puntos de encuentro, coordinar con los enlaces de género la adaptación metodológica desde la cosmovisión indígena, compartir información relevante con Corpamujer para fortalecer los servicios de acompañamiento, y garantizar la logística de desplazamiento hacia las zonas remotas, asegurando también espacios de cuidado y acompañamiento para niños y niñas. Como cierre, se estableció que las notas de la reunión serán registradas y distribuidas a todos los participantes a través de WhatsApp, con el fin de asegurar una comunicación clara y oportuna.

Estructura de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización

Se presentó la visión institucional de la ARN, destacando que su misión central consiste en acompañar el tránsito a la vida civil mediante el diseño, la implementación y la articulación de políticas públicas. Se explicó que la Agencia orienta sus acciones hacia las dimensiones social, económica y de seguridad, con un énfasis transversal en derechos humanos, seguridad humana y prevención de la estigmatización.

Posteriormente, se aclararon las rutas de atención que maneja la ARN, diferenciando los procesos de reintegración ordinaria, reintegración especial de justicia y paz, atención diferencial para jóvenes vinculados a grupos armados sin carácter político, y reincorporación de exintegrantes de las FARC-EP tras el Acuerdo de Paz. Se hizo hincapié en que los beneficios varían entre rutas, siendo la reincorporación la que ofrece mayores apoyos económicos y productivos. También se mencionó la ruta especial para miembros retirados de la fuerza pública que comparecen ante la JEP bajo la Resolución 1578 de 2024. Se mencionó la necesidad de reconocer estas diferencias para evitar confusiones o tensiones en los territorios, en particular se enfatizó en el uso del lenguaje, los términos "excombatiente", "firmante" o "reincorporado", son posibles de usar en el marco del convenio, pero nunca personas en reintegración o reinsertadas.

En cuanto a la estructura de la entidad, se informó que la ARN está encabezada por la directora general, Alejandra Miller, junto con el Consejo Asesor y las oficinas de planeación, comunicaciones, control interno, jurídica y tecnologías de la información. La dirección programática agrupa equipos técnicos especializados en género, enfoques diferenciales, sostenibilidad económica, tierras y vivienda, articulados con la subdirección territorial. A nivel nacional, 19 grupos territoriales (GT) que funcionan como puente entre el nivel central y las comunidades, la mayoría de los GT están liderados por mujeres, cada uno con coordinación, equipos de apoyo y profesionales facilitadores, encargados/as de atender directamente a cerca de cincuenta personas en reincorporación cada uno/a.

Posteriormente, se presentó el Programa de Reincorporación Integral (PRI), estructurado en dos dimensiones: el desarrollo de capacidades y la generación de condiciones para la vida

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

civil. Se señaló que el PRI incluye 211 acciones articuladas como una "malla curricular" que las personas seleccionan según sus necesidades en educación, salud, tierras, vivienda, seguridad económica, participación política y otros temas. Se indicó que existe una ventana para incluir nuevas acciones, especialmente en materia de género, que son obligatorias para cumplir con el índice de reincorporación. El Consejo Nacional de Reincorporación (CNR) es la instancia encargada de validar estas medidas, integrado por una representación del Gobierno como por representantes de las personas en reincorporación, tanto de Comunes como de otras expresiones políticas emergentes.

En el marco del Plan Estratégico de Reincorporación, se explicó que el convenio articula acciones correspondientes a la estrategia de reconocimiento, redistribución y reducción de las cargas de cuidado (Acción 142) y a la generación de redes territoriales para la economía del cuidado (Acción 143). Estas acciones incluyen intervenciones de prevención de violencias económicas y patrimoniales contra las mujeres, así como trabajo con masculinidades, que podrán ser apoyadas por los grupos territoriales y los profesionales facilitadores.

Socialización de los productos y cronograma

Esta parte estuvo a cargo de Erika Tobón coordinadora nacional del convenio y Sandra Buitrago el apoyo a la supervisión en donde se presentó inicialmente el conjunto de los productos del convenio, como la línea base que se construirá a partir de la encuesta de uso del tiempo del DANE, adaptada al contexto de la reincorporación y aplicada durante las jornadas de bienestar y los talleres de masculinidades.

Asimismo, se socializó la programación propuesta para las jornadas de bienestar psicoemocional, los talleres de masculinidades, en 2025. Así como, el desafío de realizar en 2026 las 9 escuelas de cuidado organizativo —cada una con dos encuentros territoriales— y las 34 jornadas de diálogo para la elaboración de 17 planes de cuidado con iniciativas priorizadas que serán presentadas en formato de infografía. Junto con la realización de las acciones de incidencia como murales, ferias, reuniones con autoridades o intervenciones culturales, definidas según la capacidad y contexto de cada organización.

En relación con la caja de herramientas metodológica, se señaló que esta integrará las metodologías de las actividades y que su diseño buscará ser práctico y lúdico. Se realizará una transferencia metodológica presencial con las organizaciones en los diferentes territorios para garantizar su apropiación, previa validación del contenido e instrucciones.

Finalmente, se revisaron los aspectos logísticos y los próximos pasos del cronograma 2025–2026, incluyendo procesos de alistamiento, contratación, cotizaciones, diseño de materiales pedagógicos, entrega de kits de autocuidado, tabla de referencia de precios y fortalecimiento de la articulación con Corpamujer como asociada técnica y financiera del

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

convenio. Se subrayó la importancia de definir con anticipación los criterios de certificación de participación, designar enlaces territoriales de género y productividad que integran el Comité Técnico y Operativo del convenio, organizar las jornadas de diálogo y avanzar en la definición de la metodología para la priorización de iniciativas de cuidado y acciones de incidencia.

Después de esto se pasó a concertar con los y las profesionales el cronograma de actividades.

Lineamientos por parte de Corpamujer frente a los procesos administrativos

Evelyn, representante legal de Corpamujer se encarga de esta parte, donde se revisan los lineamientos relacionados con los entregables, los informes y los procesos administrativos del convenio. Se menciona que la información tales como actas y listados, se debe centralizar en un único repositorio, lo cual permite evitar duplicidades y garantiza un acceso ágil para todo el equipo. La carpeta de supervisión contiene los entregables de Erika, mientras que la carpeta técnica reúne los informes y la programación elaborada por el equipo. La carpeta contractual incluye los formatos oficiales, como plantillas de actas, avisos de privacidad y demás documentos legales aprobados.

Seguidamente, se revisaron los formatos de reporte y el proceso de entrega. Se reiteró que todas las actas deben ser firmadas por la persona profesional responsable, dado que las firmas omitidas han sido una inconsistencia recurrente en otros procesos. En cuanto a los informes mensuales, estos deben contener secciones sobre logros, dificultades y recomendaciones, y ser cargados entre el 25 y el 30 de cada mes, conforme a lo establecido por Erika. Las listas de asistencia y los formularios de reembolso deben subirse inmediatamente después de cada actividad. Asimismo, se indicó que toda actividad en territorio debe contar con un acta interna como evidencia de soporte, la cual debe adjuntarse al informe mensual. Estos informes son esenciales para el cierre financiero, por lo que deben incluir toda la documentación correspondiente: actas, asistencias y soportes de reembolso.

En materia de viajes, reembolsos y formularios de consentimiento y exoneración, se explicó que los reembolsos requieren de la firma de la persona participante; sin esta firma, el pago no puede ser validado. Se indicó también que el formato de exoneración de viaje es obligatorio para quienes se desplazan a zonas remotas o de alto riesgo sin cobertura de seguro. El consentimiento informado es un documento de una página que incluye preguntas básicas y la firma de la persona asistente. El formulario de reembolso recoge datos personales, información del desplazamiento, conceptos adicionales y el monto total a pagar, y debe ser siempre firmado y enviado. Se reiteró la importancia de solicitar los tiquetes de viaje con suficiente antelación —idealmente con semanas de anticipación—

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

para asegurar su compra oportuna. Se insistió en que todos los formularios asociados a viajes deben estar diligenciados y firmados antes de realizar cualquier desembolso. Posteriormente, se revisaron los roles, responsabilidades y tiempos. Erika es la responsable de los entregables de supervisión, establece los plazos de reporte y revisa los documentos enviados. Paulina y el equipo financiero gestionan los reembolsos, los estados de cuenta y los desembolsos. Cada integrante del equipo debe cargar las listas de asistencia y formularios de reembolso inmediatamente después de cada actividad. Se recalcó el uso del tablero de control (Studio) para monitorear componentes del contrato, estado de actividades y fechas de pago. Las listas de asistencia impresas deben organizarse y entregarse al finalizar cada periodo de reporte. También se llamó a mantener comunicación constante con el equipo de coordinación para aclarar plazos y requisitos documentales. Finalmente, se acordaron varias acciones prioritarias: cargar todas las listas de asistencia y formularios de reembolso, en lo posible, dentro de las 24 horas posteriores a cada actividad; asegurar que todas las actas utilicen la plantilla estandarizada y cuenten con las firmas requeridas antes de ser enviadas; entregar los informes mensuales entre el 25 y el 30 de cada mes; solicitar los tiquetes de viaje con al menos dos semanas de anticipación, siempre que sea posible; actualizar semanalmente el tablero de control; organizar y entregar el archivo físico de listas de asistencia al cierre de cada periodo; y completar los formularios de consentimiento y exoneración para todas las personas que participen en actividades en zonas remotas.	
CONCLUSIONES	
1	Se logró brindar al equipo mínimo de trabajo las claridades frente a la estructura de la ARN y la importancia de la implementación del convenio para hombres y mujeres firmantes.
2	Se consolida el cronograma de actividades, asignando territorios y fechas a cada uno.
DOCUMENTOS ANEXOS	
1	Listado de asistencia
2	Presentaciones utilizadas

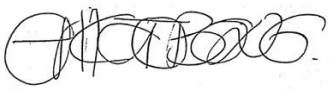
Tareas asignadas en la reunión	Responsable	Fecha de compromiso
N.A	N.A	N.A

PROXIMA REUNIÓN	
Lugar y Fecha	Comité técnico y operativo.

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com

" CORPAMUJER"

Como constancia de la aprobación del acta de la reunión se firma por su responsable el 19/11/2025



Erika Tobón González
Coordinadora del Convenio 1571-2025

ASISTENTES A LA REUNIÓN		
Nombres y Apellidos	**Cargo/Empleo**	**Empresa/Entidad/ Dependencia/Organización**
N.A	N.A	N.A

AUSENTES A LA REUNIÓN			
Nombres y Apellidos	**Cargo/Empleo**	**Empresa/Entidad/ Dependencia/Organización**	**Motivo Ausencia**
N.A	N.A	N.A	N.A

Listado de asistencia: Se anexa listado de asistencia.

Registro fotográfico:

Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com





Dirección: Carrera 6ta # 29 – 39 Quibdó-Chocó
profesionales.arn1571@corpamujer.com
corpamujer@gmail.com