

# Experiencias de la Policía Nacional de Colombia

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SERVICIO DE POLICÍA



INTERNATIONAL ORGANIZATION  
FOR PEACEBUILDING



FONDO MULTIDONANTE  
DE LAS NACIONES UNIDAS PARA  
EL SOSTENIMIENTO DE LA PAZ

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SERVICIO DE POLICÍA

# Experiencias de la Policía Nacional de Colombia

---



## EXPERIENCIAS DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

ISBN: 978-958-52335-9-1

**JEFE UNIDAD POLICIAL PARA LA EDIFICACIÓN DE LA PAZ,** Coronel Alba Patricia Lancheros Silva.  
**COMITÉ EDITORIAL:** Teniente Coronel Lurangeli Franco Rodríguez, Jefe Área Estratégica para la Implementación de Acuerdos; Mayor Jairo Alexander Martínez Salgado Jefe Grupo Construcción de Paz; Capitán Jonathan Adrian Bastidas Urrea, Asesor en Género; Capitán Juan Manuel Perilla González, Asesor en Género; Ana Glenda Tager, Directora Alianza para la Paz; Otto Argueta Rodríguez, Coordinador Regional de Programas; Alejandra Quintana, Asesora en género del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía.

**ELABORACIÓN Y COORDINACIÓN EDITORIAL:** Alejandra Quintana Martínez, Asesora en género del proyecto; Otto Argueta Rodríguez, Coordinador de Regional de Programas; **ELABORACIÓN DE ANEXOS ESTADÍSTICOS:** Olga Lucía Vallejo y Javier Ruíz; **REVISIÓN:** Teniente Coronel Lurangeli Franco Rodríguez, Jefe Área Estratégica para la Implementación de Acuerdos; Mayor Jairo Alexander Martínez Salgado. Jefe Grupo Construcción de Paz, Capitán Jonathan Adrian Bastidas Urrea, asesor en Género, Capitán Juan Manuel Perilla González, Asesor en Género; Ana Glenda Tager, Directora Alianza para la Paz; Otto Argueta, Coordinador Regional de Programas.

**EQUIPO ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SERVICIO DE POLICÍA:** Clara Leal Patarroyo, Directora; Genny Calvo, Coordinación en la Policía Nacional en la fase de cierre del proyecto; Alexander Tapiero, Coordinación interinstitucional; Alejandra Quintana Martínez, Asesora en Género; Nathalia Garzón, Asesora metodológica al inicio del proyecto; Natalia Poveda, Asesora en Género y enlace del proyecto con ONU Mujeres al inicio del proyecto; Neila Gutiérrez, Asesora en género y enlace del proyecto con ONU Mujeres; Diana Suárez, Asesora en Comunicaciones.

**EQUIPO UNIPEP:** Teniente Coronel Lurangeli Franco Rodríguez, Jefe Área Estratégica para la Implementación de Acuerdos; Mayor Jairo Alexander Martínez Salgado Jefe Grupo Construcción de Paz; Capitán Jonathan Adrian Bastidas Urrea, Asesor en Género; Capitán Juan Manuel Perilla González, Asesor en género; Capitán Mónica Patricia Ruiz Mosquera, Asesora en Género, Intendente Jhon Fredy Castañeda Rincón, Analista de Género; Patrullero Sergio Andres Carmona Herrera, Analista de Género; Patrullero Yefer Sotelo Avila, Analista de Género; Patrullera Sthepanie Moreno Diaz, Analista de Género; Patrullera Zoraida Correa , Analista de Género;.

**EQUIPO DE FACILITACIÓN TERRITORIAL:** Constanza Flórez, Paola Sinisterra, Jesús Fragozo, Johanna Redondo, Melissa Delgado, Camila Manrique, Jenniffer Martínez.

**CORRECCIÓN DE ESTILO:** Verónica Barreto Riveros.

**DIAGRAMACIÓN:** Procesos Digitales S.A.S.

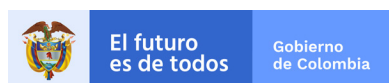
**DERECHOS DE AUTORÍA.** La información que se obtenga en el marco del Convenio de Colaboración suscrito entre la Policía Nacional, Alianza para la Paz e Interpeace, así como los informes y trabajos que se elaboren en el desarrollo de los proyectos y programas que se implementen, no podrán ser reproducidos, comercializados ni cedidos a terceros sin previa autorización de la Policía Nacional - UNIPEP. Las partes, de común acuerdo, establecen que las tres instituciones podrán hacer uso de tales documentos para sus propios fines, dando el crédito correspondiente, respetando los derechos de autor, de propiedad intelectual y material establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Ley 1450 de 2011 y disposiciones complementarias. Las partes se reservan todos los derechos exclusivos sobre su capital intelectual.

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SERVICIO DE POLICÍA

# Experiencias de la Policía Nacional de Colombia

---

Presentaciones institucionales Policía Nacional







# Editorial

---

Como policías y ciudadanos, estamos convencidos de que la manera más efectiva de proteger, restituir y restablecer los derechos de nuestros niños, niñas y adolescentes implica crear y concretar proyectos que señalen un horizonte colectivo de amor y de respeto a la vida, porque solo así es posible fortalecer la capacidad de reflexión personal y la acción colectiva a favor de los derechos humanos y la justicia, ante la meta de derrotar el delito, por estar depositada la mayor esperanza de una Colombia segura y en paz, en nuestras generaciones más jóvenes.

A partir de esta convicción, la Policía Nacional de Colombia, comprometida con el cumplimiento de la normatividad vigente nacional e internacional que regula los comportamientos que atentan contra la integridad de las mujeres, niñas, adolescentes y personas con identidad de género u orientación sexual diversa, continúa avanzando en la implementación de estrategias integrales relacionadas con la sensibilización, la formación y la adecuación logística para la prevención y atención de los diferentes tipos de violencias basadas en género, a través del Grupo de Género de la Unidad Policial para la Edificación de la Paz (UNIPPEP). Así, ha venido desarrollando múltiples actividades de prevención y control en diferentes departamentos del territorio nacional, con una firme proyección en el cumplimiento de deberes y derechos fundamentales, la gestión asertiva de conflictos y la recuperación de la familia como célula de la sociedad.

Gracias a nuestras y nuestros policías y al apoyo de diferentes entidades del Estado, hemos llegado a lugares donde la Policía Nacional no tenía acceso, debido a las diferentes limitaciones inherentes al conflicto armado interno. En consecuencia, este proyecto nos ha permitido afianzar los vínculos con diferentes comunidades urbanas y rurales, contribuyendo al mejoramiento en la atención y la prevención de las violencias basadas en género (VBG), al provocar un despertar social que posibilite realmente rescatar a la ciudadanía de las distintas formas de violencia. De igual manera, la meta es ser reconocidos como “una Policía para la gente, que se transforma para servir mejor y piensa en sus policías”, mediante el fortalecimiento de las acciones locales de atención y prevención a víctimas, así como el mejoramiento de las competencias policiales dirigidas a la adecuada intervención social, desde las infinitas posibilidades del servicio que prestamos a la patria, para seguir construyendo esa verdadera sociedad civil que es la comunidad organizada en términos de denuncia y de corresponsabilidad social.

**General**

**OSCAR ATEHORTUA DUQUE**

*Director General Policía Nacional*

# Editorial

---

El proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía refleja el gran compromiso institucional frente a la promoción de prácticas de igualdad e inclusión de género tanto en el ámbito organizacional como en la prestación de la función y la actividad policial. Por ello, alrededor de 240.000 hombres y mujeres habitantes de siete municipios priorizados a nivel nacional (Fonseca, Guajira; Anorí, Antioquia; Vista Hermosa, Meta; San Vicente del Caguán, Caquetá; La Paz, Cesar; Planadas, Tolima; Caldon, Cauca) cuentan a favor de sus proyectos de vida con un equipo de policías profesionales dotados con elementos logísticos, tecnológicos y de movilidad, para llegar a los espacios de más difícil acceso, a fin de prevenir y atender las diferentes manifestaciones de las violencias basadas en género (VBG), implementando medidas de formación, atención y sensibilización específicas y sostenidas en este tema, para potenciar su impacto en la práctica.

El proyecto se desarrolla en el marco de la implementación del Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional, desplegado por la Unidad Policial para la Edificación de la Paz (UNIPPEP), en concordancia con el Proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI), el apoyo financiero del Fondo Multidonante de las Naciones Unidas para el Sostenimiento de la Paz, Alianza para la Paz/Interpeace como ente implementador y el apoyo técnico de ONU Mujeres, bajo un trabajo articulado con la Dirección de Seguridad Ciudadana, la Dirección de Carabineros y Seguridad Rural, la Dirección de Investigación Criminal y la Dirección de Bienestar Social.

Con los Equipos Móviles de Atención Policial (EMA), conformados por personal adscrito a las Unidades Básicas de Carabineros (UBICAR), Seccionales de Investigación Criminal (SIJIN) y Estaciones de Policía, se han logrado disminuir las barreras de acceso para la atención policial a la población, así como fortalecer las acciones de investigación criminal, con el propósito de posibilitar un oportuno y cualificado acceso a la justicia para las víctimas de la violencia basada en género e intervención social en zonas de difícil acceso y que fueron altamente afectadas por las acciones del conflicto armado, recuperando el derecho a un vida digna y sin violencia, en calidad de constructores del tejido social para fomentar la civilidad, la protección de la integridad humana y el bien común.

Muchas gracias

**Coronel**

**ALBA PATRICIA LANCHEROS SILVA**

*Jefe Unidad Policial para la Edificación de la Paz*

# Editorial

---

Es más que sabido que la violencia basada en género, en todas sus expresiones, produce efectos negativos en todos los ámbitos de la vida de las víctimas, en las familias, en las comunidades y en la sociedad en general. No es algo nuevo, es algo que hasta ahora se le da la importancia que siempre debió haber tenido. Hay más conciencia y evidencia de que los efectos de la violencia basada en género son parte de unos patrones institucionales y culturales que se retroalimentan: la falta de educación, una cultura que avala y justifica la violencia y la discriminación y unas instituciones que, por falta de capacidad o interés, no la atienden ni la previenen, son la causa de la continuidad de esas violencias y también son efecto de ellas. Un ciclo perverso que no solo destruye vidas, sino también la confianza, la legitimidad y la cohesión social.

El silencio, la indiferencia o la minimización de sus efectos han sido por siempre sus principales mecanismos. Frente a ellos hay décadas de esfuerzos de organizaciones, instituciones y personas que desde lo individual han promovido el cambio. A pesar de que se ha logrado posicionar la importancia de transformar los patrones sociales e institucionales que sostienen la permanencia de la violencia basada en género, de que hay un marco regulatorio especializado, de que son muchas las personas que denuncian la necesidad de una acción institucional más rigurosa y comprometida, aún hace falta mucho por hacer. La violencia basada en género y las discriminaciones y disparidades de poder que producen siguen afectando las relaciones sociales y la vida de muchas mujeres, niñas, niños, adolescentes y comunidad LGBTI.

Sin embargo, se están dando pasos firmes en ese camino de transformación. El proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía, implementado en conjunto por la Policía Nacional y Alianza para la Paz, con el apoyo del Fondo Multidonante de las Naciones Unidas para el Posconflicto, nació de la preocupación por impulsar transformaciones en un momento clave para el país y a través de una de las instituciones más importantes para lograrlo: la Policía Nacional, por ser primer respondiente en casos de violencia basada en género.

A través de un esfuerzo colaborativo entre la institución pública, la organización implementadora y la cooperación internacional, así como muchas organizaciones sociales que se unieron a la iniciativa, se ha logrado demostrar que la transformación es posible cuando hay voluntad y honestidad en el reconocimiento del problema y el rol que cada parte tiene en aportar a su solución.

La coherencia es llamada a ser un referente ético en todas las acciones humanas. Pero para las instituciones públicas, y especialmente en materia de género, la coherencia es un deber si la apuesta por la transformación es legítima. No es un resultado fácil de lograr, y menos de sostener, ya que las instituciones, a pesar de su formalidad jurídica, al final de cuentas dependen del liderazgo y compromiso de las personas que la integran.

Fueron muchas las personas que durante este proyecto demostraron que superar la violencia basada en género tanto al interior como hacia afuera de la Policía, en su servicio hacia la ciudadanía, requería algo más que un buen desempeño profesional. Para muchas de esas personas, el cambio ha sido de vida; no se trata solamente de un lenguaje correcto e inclusivo, es la conciencia de que es posible y necesaria otra forma de servir a la ciudadanía y de relacionarse con su entorno familiar y comunitario.

Esta sistematización presenta la trayectoria de un proyecto único e innovador, una apuesta institucional que surgió de otros esfuerzos y que esperamos sirva como fundamento para que la Policía apropie, sostenga y multiplique sus aprendizajes.

El camino por recorrer es largo, pero es más corto cuando los primeros pasos han sido dados con firmeza. La Policía cuenta ahora con esta experiencia, con más de quinientas personas formadas, con el contenido y materiales necesarios para replicar una formación especializada, con metodologías y redes participativas que fueron probadas en los territorios. Pero sobre todo, cuenta con el apoyo y compromiso de muchas personas, organizaciones e instituciones para que este esfuerzo continúe.

Alianza para la Paz tiene un compromiso inquebrantable con las sociedades en donde trabaja para que las transformaciones sean reales, evidenciables y, ante todo, sostenibles. Seguiremos acompañando a quienes decidan aportar en este camino, sabiendo que los frutos de las acciones son cosecha de actitudes diferentes a las que dominan aún en las sociedades, pero que paso a paso se transforman. Y esa es una invitación porque, parafraseando el título del libro de Catalina Navarro, las personas que luchan se encuentran. Atender, prevenir y transformar la violencia basada en género es una obligación ética de todos y todas.

**Directora**  
**ANA GLENDA TAGER**  
*Alianza para la Paz ONG*

# Contenido

<b>Primera sección</b>	<b>12</b>
<b>Introducción</b>	<b>12</b>
1. Violencia basada en género: situación del problema en Colombia	14
2. Normativa nacional e internacional	15
3. Bases conceptuales	22
4. Enfoques	27
5. Metodología para la apropiación del enfoque de género en el servicio de policía	30
<b>Segunda Sección</b>	<b>37</b>
<b>Enfoque de Género en el Ámbito Interno de la Institución</b>	<b>37</b>
1. Fortalecimiento de competencias y capacidades	38
2. Acompañamiento técnico	58
3. Atención integral para la Familia Policial	66
4. Recursos materiales y logísticos	68
5. Estrategia de comunicación para la sensibilización y pedagogía interna en la Policía	71
<b>Tercera sección</b>	<b>74</b>
<b>Enfoque de Género en el Ámbito Externo</b>	<b>74</b>
1. Mapa de actores	76
2. Redes y relacionamiento comunitario/institucional para la prevención y atención de VBG	86

3. Comunicación y sensibilización hacia el ámbito externo	98
4. EMA comunitaria	106
<b>Cuarta sección</b>	<b>113</b>
<b>Recomendaciones finales</b>	<b>113</b>
<b>ANEXO 1. Línea de Base y Mediciones de Evaluación de Diplomados de Formación</b>	<b>121</b>
1. Línea de base y medición de evaluación de Diplomados 1 y 2	124
2. Evaluación de satisfacción del Diplomado 1 “Enfoque de Género en el Servicio de Policía”	137
3. Medición de evaluación del Diplomado 4: “Formación de Formadoras y Formadores”	141
<b>ANEXO 2. Evaluación de actividades y equipo de facilitación</b>	<b>151</b>
<b>ANEXO 3. Jornadas de Familia Policial</b>	<b>165</b>
1. Evaluación del Primer Taller de Familia Policial	167
2. Evaluación del Segundo Taller de Familia Policial “Lo Que Llevo Conmigo”	171
<b>ANEXO 4. Resultados de Indicadores del Proyecto</b>	<b>179</b>
1. Población beneficiaria y participante del Proyecto	181
2. Batería de indicadores	183
3. Resultados y Estadísticas	184





<b>ANEXO 5. Representación gráfica de redes de apoyo para la prevención y atención de la violencia basada en género</b>	<b>215</b>
<b>ANEXO 6. EMA Comunitaria de prevención y atención de violencia basada en género en territorios de difícil acceso</b>	<b>221</b>
1. Equipos Móviles de Atención (EMA): despliegue territorial del Enfoque de Género en el Servicio de Policía	222
2. Acciones estratégicas	225
3. Acciones de comunicación y sensibilización	229
<b>Anexo 6.1</b>	<b>232</b>
<b>Anexo 6.2</b>	<b>234</b>
<b>Anexo 6.3. Formato para plan de acción de EMA Comunitaria</b>	<b>236</b>

# Primera sección

## Introducción

El proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía fue producto de un esfuerzo colaborativo entre la Policía Nacional de Colombia, Alianza para la Paz (APAZ), Interpeace y el Fondo Multidonante de las Naciones Unidas para el Posconflicto en Colombia. Su elaboración se deriva del Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional de Colombia, específicamente de su componente de género, y de iniciativas institucionales orientadas a fortalecer los temas relacionados con género y construcción de paz, como la Estrategia Integral de Protección a la Mujer, Familia y Género (EMFAG). Ambos son los principales referentes para la definición del proyecto. Así mismo, participaron en su diseño representantes de la Alta Consejería Presidencial para el Posconflicto y organizaciones de sociedad civil especializadas en la materia.

El diseño del proyecto también contempló otras iniciativas apoyadas por la comunidad internacional relacionadas con género, tales como el proyecto de formación e intercambio apoyado por el Reino de Suecia en materia de investigación y prevención de la violencia intrafamiliar y de género, así como una investigación realizada por la Corporación de Investigación y Acción Social (CIASE) y el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad (DCAF) sobre percepciones de mujeres del ámbito rural acerca de la Policía Nacional.

El proyecto se definió como parte de los enfoques transversales (género, reconciliación, participación y enfoque diferencial) del Fondo Multidonante de las Naciones Unidas para el Posconflicto y las prioridades de la Estrategia de Respuesta Rápida (ERR) del Gobierno de Colombia, orientados a aumentar la confianza de las comunidades en el Estado y en las autoridades locales, evitar, mitigar y confrontar fenómenos de criminalidad y rebrotes de violencia asociada al conflicto armado y a la desmovilización, y reducir la afectación de la coerción y la violencia (real y percibida) en las personas.

El objetivo general del proyecto fue mejorar la prevención y atención de la violencia basada en género por parte de la Policía Nacional en siete municipios priorizados del ámbito rural, para contribuir con la construcción de una paz socialmente sostenible. Específicamente, el proyecto busca:

1. Aumentar las competencias de los funcionarios de la Policía Nacional para prevenir y atender la violencia basada en género.
2. Fortalecer acciones locales de articulación, atención y protección a víctimas de la violencia basada en género.
3. Contribuir a la garantía del acceso de las víctimas de la violencia basada en género a un servicio policial de altos estándares.

Para alcanzar esos objetivos, el proyecto organizó sus actividades en tres componentes. El primero de ellos concentró acciones orientadas a la mejora de las competencias del personal policial para la atención de la violencia basada en género. Esto contempló un proceso formativo in situ en cada uno de los siete municipios seleccionados, acompañamiento técnico permanente y elaboración de materiales de apoyo para la continuidad del proceso por parte de la institución.

El segundo componente se centró en el fortalecimiento de las acciones locales de articulación, atención y protección, lo que implicó establecer relaciones colaborativas con organizaciones de la sociedad civil presentes en los territorios, instituciones y comunidad en general, a través de actividades de formación, divulgación y apoyo. Finalmente, el tercer componente del proyecto se orientó a implementar acciones para la disminución de las barreras de acceso a la atención policial por parte de las víctimas de la violencia basada en género. El proyecto realizó la donación a la

Policía Nacional de equipos de transporte (vehículos y motocicletas), cómputo y comunicación, así como otros elementos necesarios para ampliar la cobertura de atención y prevención de la violencia basada en género a territorios rurales de difícil acceso.

Todas las acciones agrupadas en los tres componentes fueron complementadas por una estrategia de comunicación definida en conjunto entre la Policía Nacional y Alianza para la Paz, para sensibilizar diferentes tipos de población, entre ellas comunidades, organizaciones sociales e instituciones en general. También se realizó una serie de acciones de comunicación interna en la Policía Nacional para socializar el proyecto y también para sensibilizar y fortalecer los procesos formativos en curso.

El proyecto fue liderado estratégicamente por la Policía Nacional y, por ende, se constituyó como un proceso institucional, cuya implementación estuvo a cargo de Alianza para la Paz. Ambas partes definieron equipos a nivel nacional y local, articulados y coordinados, con tareas específicas y complementarias. Un Consejo Asesor fue integrado para la toma de decisiones relevantes a la implementación del proyecto, integrado por representantes de Unidad Policial para la Edificación de la Paz (UNIPEP), la Dirección de Seguridad Ciudadana (DISEC), Alianza para la Paz –que fungió como secretaría técnica del Consejo– y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que participó en calidad de observador, dado que los recursos asignados por el Fondo Multidonante estuvieron ejecutados por dicho programa. El PNUD fue también el canal institucional para la gestión del proyecto ante el Fondo Multidonante. Este esquema de gestión multinivel hizo posible que la implementación del proyecto fuera coherente con las políticas bilaterales de cooperación internacional, políticas de nivel nacional e institucional y las particularidades de cada territorio en donde el proyecto fue implementado.

El proyecto fue ejecutado durante 17 meses, de mayo de 2018 a octubre de 2019. El grueso de actividades desarrolladas durante ese periodo se concentró en los siete municipios seleccionados: Fonseca (La Guajira), Anorí (Antioquia), Caldoño (Cauca), La Paz (Cesar), Planadas (Tolima), Vista Hermosa (Meta) y San Vicente del Caguán (Caquetá). Esos municipios fueron seleccionados de acuerdo con criterios de incidencia de delitos relacionados con género, existencia de población víctima del conflicto armado interno y presencia de población en proceso de reincorporación. En ellos se benefició de forma directa a la totalidad del personal de Policía de las estaciones, de las Unidades Básicas de Carabineros (UBICAR) y del personal de la Dirección de Investigación Criminal e Interpol (DIJIN).

Un factor de innovación fue abordar la atención y prevención de la violencia basada en género desde

un enfoque centrado en la protección de derechos, con perspectiva territorial y de construcción de paz. Se priorizó la generación de capacidades en el personal policial, a través de procesos formativos especializados, del acompañamiento técnico permanente y de la generación de confianza ciudadana, especialmente con organizaciones sociales y comunitarias que han sido altamente afectadas por la violencia armada y por una presencia estatal limitada. El enfoque de género enfatizó en la superación de inequidades y sus diferentes expresiones de violencia imperantes en el país. Se buscó integrar la generación de capacidades profesionales con el cambio de actitudes personales, mediante una sensibilización permanente y la promoción del cuidado y el autocuidado de funcionarios y funcionarias que se encuentran en situaciones de presión debido a la naturaleza de su servicio.

El proyecto culminó con la formación de más de 400 policías, quienes cursaron cuatro diplomados especializados y certificados en género, violencia de género, rutas de atención y formación de formadores. Adicionalmente, se establecieron redes de apoyo desde la sociedad civil y las comunidades, a través de acciones preventivas articuladas y apoyadas por otras instituciones públicas corresponsables. El proyecto no solo contribuyó al aumento de la confianza ciudadana en la capacidad de la Policía para atender y prevenir la violencia basada en género, también fue una demostración de la voluntad de la institución de fortalecer su servicio en uno de los temas de mayor sensibilidad en la sociedad.

Este documento sistematiza la trayectoria del proyecto, sus experiencias más significativas, lecciones aprendidas, retos y resultados. Tiene el objetivo de documentar la apuesta de la Policía Nacional por la apropiación del enfoque de género como un requisito ineludible para la prestación de un servicio de policía democrático, apegado a los derechos humanos y al Estado social de derecho. Persigue también ser la base para la réplica del proceso por parte de la institución, para su mejoramiento y profundización.

En la primera sección, además de esta introducción, se presenta la situación de la violencia basada en género en el país, las bases normativas y conceptuales que sustentaron el proyecto y la metodología implementada en este. En la segunda sección se presentan las actividades orientadas al ámbito interno de la institución, lo que incluye procesos formativos, asistencia técnica, articulación con otras dependencias de la institución y la dotación de equipo para la atención en los territorios. La tercera sección presenta las acciones orientadas al ámbito externo de la institución, es decir, la comunidad. Se enfatiza en las acciones comunitarias de prevención y atención. Finalmente, se presenta una serie de recomendaciones generales extraídas de la experiencia de implementación del proyecto y sustentadas en la evidencia obtenida a través de este.

# 1. Violencia basada en género: situación del problema en Colombia

Las distintas formas de violencia basada en género (en adelante VBG) se constituyen en graves violaciones a los derechos humanos, que obstaculizan la garantía de derechos y la consecución de la igualdad de género.

Tal y como lo menciona la Corte Constitucional en la Sentencia T-878 de 2014, la violencia de género es aquella que “hunde sus raíces en las relaciones de género dominantes de una sociedad, como resultado de un notorio e histórico desequilibrio de poder. En nuestra sociedad el dominio es masculino por lo que los actos se dirigen en contra de las mujeres o personas con una identidad de género diversa (lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales) con el fin de perpetuar la subordinación”. Además de la gravedad, recurrencia y sistematicidad de la VBG en Colombia, el conflicto armado hace que se recrudezcan y exacerben las violencias contra las mujeres indígenas, afrodescendientes y personas LGBTI, dadas las condiciones históricas y estructurales de discriminación, exclusión y marginación de las que son víctimas.

Según el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses<sup>1</sup>, las cifras de violencia contra las mujeres revelan que entre enero de 2018 y febrero de 2019 se han presentado 138 homicidios, y en violencia no fatal se presentaron 2.471 casos de violencia intrafamiliar, 3.263 presuntos delitos sexuales, 5.501 casos de violencia interpersonal y 5.877 casos de violencia de pareja. En el periodo mencionado, 2,3 homicidios de mujeres se presentan cada día. En cuanto a las personas agresoras, en violencia contra niñas y adolescentes, el papá es el principal agresor, con un 30 %, y quienes agreden a las mujeres en su mayoría son las parejas o exparejas.

En relación con las violencias contra personas LGBTI, el informe “El prejuicio no conoce fronteras”<sup>2</sup>, realizado por la Red Regional de Información sobre Violencias LGBTI en América Latina y el Caribe, proyecto liderado por la organización Colombia Diversa, revela que Colombia es el país de la región donde hay más asesinatos a personas LGBTI: entre enero de 2014 y junio de 2019 fueron asesinadas 542 personas LGBTI, ubicándose en un 43 %, seguido de México, con 32 %, y Honduras, con 13 %.

Más compleja aún es la VBG en el marco del conflicto armado colombiano, que ha afectado de manera desproporcionada a las mujeres rurales, indígenas y afrocolombianas. Las consecuencias del conflicto armado sobre los cuerpos y derechos humanos de las mujeres son graves, sistemáticas y generalizadas; esto quiere decir que, además de las afectaciones que sufren los hombres, como asesinato, reclutamiento forzado o desplazamiento, el cuerpo de las mujeres, de manera reiterada y extendida, es utilizado como instrumento de guerra, estando ellas en alto riesgo de ser víctimas de las distintas formas de la VBG, desplazamiento, reclutamiento y abortos forzados. Sumado a ello, sobre las mujeres recae la repercusión negativa de los megaproyectos agrícolas y mineros, agravando la discriminación, las desigualdades y vulnerabilidades.

Las cifras aportadas por la Mesa de Trabajo Mujer y Conflicto Armado 2015 revelan el grado de afectación de la VBG y el desplazamiento forzado sobre las mujeres:

<sup>1</sup> Medicina Legal.(2019). Boletín 2019, Violencia contra las mujeres. Colombia comparativo años 2018 y 2019.

<sup>2</sup> Colombia Diversa (2019). El prejuicio no conoce fronteras. Homicidios de lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en países de América Latina y el Caribe 2014-2019. Recuperado de [https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2019/08/Informe\\_Prejuicios\\_web.pdf](https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2019/08/Informe_Prejuicios_web.pdf)

**Tabla 1. Hecho victimizante "Desplazamiento" según género y etnia**

(1 de enero de 1985 - 1 noviembre de 2014)

Etnia	Mujer	Hombre	LGBTI	No informa	No definido	Total
Indígena	70.867 (51,57) %	65.798 (47,89%)	10 (0,01%)	222 (0,16%)	509 (0,37%)	137.406
Negro(a) o afrocolombiano(a)	337.218 (52,43%)	302.626 (47,06%)	100 (0,02%)	1.180 (0,18%)	2.001 (0,31%)	643.125
Ninguna	2.657.864 (50,86%)	2'541.361 (48,63%)	818 (0,02%)	12,412 (0,24%)	13.569 (0,26%)	5'226.024
No definido	782 (59,80%)	506 (38,05%)	-	8 (0,60%)	34 (2,56%)	1.330
Otras etnias*	18.844 (51,96%)	17.242 (47,54%)	2 (0,01%)	62 (0,17%)	116 (0,32%)	36.266
<b>Total</b>	<b>3'085.575 (51,05%)</b>	<b>2'927.533 (48,44%)</b>	<b>930 (0,02%)</b>	<b>13.884 (0,23%)</b>	<b>16.229 (0,27%)</b>	<b>6'044.151</b>

<sup>3</sup>Fuente: elaborado por la Mesa de trabajo "Mujer y conflicto armado", a partir de información obtenida del Registro Único de Víctimas de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, con corte a 1 de noviembre de 2014.

Disponible en: <http://rni.unidadvictimas.gov.co/?q=node/107>. Consultado el 13 de diciembre de 2014.

\*Son: Gitano (a)ROM, Raizal del Archipiélago de San Andrés y Providencia y Palenquero.

**Tabla 2. Estimaciones de mujeres víctimas de violencia sexual según su modalidad de violencia por grupo étnico (2001-2009)**

Modalidad Violencia sexual/ Etnia	Negra	Indígena	Mestiza	Blanca	Otra	Ninguna
Violación	11.507 (12,17%)	7.140 (7,55%)	20.914 (22,12%)	32.399 (34,26%)	2.732 (2,89%)	94.565 (100%)
Prostitución forzada	0	0	2.209 (28,49%)	5.384 (69,43%)	0	7.754 (100%)
Embarazo forzado	2.813 (10,67%)	2.840 (10,78%)	6.578 (24,96%)	10.298 (39,08%)	0	26.353 (100%)
Aborto forzado	702 (2,59%)	0	14,423 (53,31%)	10.015 (37,01%)	0	27.058 (100%)
Esterilización forzada	3.080 (15,86%)	0	8.793 (45,28%)	4.518 (23,26%)	0	19.422 (100%)
Acoso sexual	17.123 (9,74%)	7.489 (4,25%)	35.321 (20,08%)	45.210 (25,71%)	4.810 (2,74%)	175.873 (100%)

3 Mesa de Trabajo Mujer y Conflicto Armado. (2015). XII Informe sobre violencia sociopolítica contra mujeres, jóvenes y niñas en Colombia. Violencia sexual en el marco del conflicto armado: una mirada diferencial, p. 41. Recuperado de <http://www.clam.org.br/uploads/archivo/XII%20Informe%20Mesa%20Mujer%20y%20Conflicto%20Armado.pdf>

Servicios domésticos forzados	7.835 (16,14%)	4.301 (8,86%)	8.337 (17,17%)	4.851 (9,99%)	2.271 (4,68%)	48.554 (100%)
Regulación de la vida social	39.186 (11,99%)	19.846 (6,07%)	99.250 (30,36%)	74.849 (22,9%)	328 (0,1%)	326.891 (100%)

Fuente: elaborado por la Mesa de trabajo "Mujer y conflicto armado", a partir de información obtenida de la Encuesta ENVISE Colombia, 2001-2009

Las cifras nos muestran de qué manera las mujeres son víctimas de distintas violencias debido a su género, pertenencia étnica y situación de desplazamiento, lo que se traduce en una constante y sistemática violación a los derechos individuales y colectivos de las mujeres y en impactos desproporcionados.

Aunque el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, firmado entre el Gobierno nacional y las FARC, supondría una disminución de la VBG, el más reciente informe de la Corporación Sisma Mujer, en cooperación con el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, revela que el conflicto armado sigue siendo el mayor escenario de violencia sexual en Colombia. El 85,5 % de las víctimas de violencia sexual en 2018 fueron mujeres, siendo las niñas y adolescentes la población más afectada del total de mujeres agredidas. El 92,9% de los casos de violencia sexual se han dado en el marco del conflicto armado. Un 86,6 % eran menores de edad, siendo dentro de este grupo, las niñas entre 10 y 14 años las más afectadas: 41,9%, seguidas por las niñas que tienen entre 5 y 9 años (22,6%).

Este panorama implica retos significativos a los que se enfrentan tanto la sociedad como el Estado, para transformar las estructuras que históricamente han discriminado, violentado, excluido y menoscabado los derechos de las mujeres y de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, con el objetivo de consolidar una sociedad que valore y respete la diferencia, y que se transforme hacia masculinidades no violentas y corresponsables, bajo los pilares de igualdad, pluralidad, no discriminación, y eliminación de cualquier tipo de violencia.

Aunque los avances normativos a nivel nacional e internacional para la prevención y atención de la VBG son significativos, la pervivencia de una sociedad patriarcal, los estereotipos y prejuicios, continúan perpetuando distintas formas de violencia contra niñas, mujeres y personas LGBTI, y permeando la institucionalidad, a través de algunos de sus servidores y servidoras públicas, quienes desconocen o se resisten a aplicar la normatividad, e incurren en conductas discriminatorias o revictimizantes.

# 2. Normativa nacional e internacional

## Derechos de las mujeres

El reconocimiento de la desigualdad y vulnerabilidad de las mujeres ha generado el desarrollo de instrumentos políticos y normativos que pretenden enfrentar la discriminación y violencia de las que son víctimas y sobrevivientes. En el ámbito internacional se han desarrollado distintos instrumentos para garantizar los derechos de las mujeres y erradicar las distintas formas de VBG, estableciendo obligaciones para los Estados en su trabajo por superar la discriminación.

**Tabla 3. Resumen marco normativo internacional**

Instrumento	Ley aprobatoria / entrada en vigor	Contenido
Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948 ONU	N/A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad y no discriminación.</li> <li>Artículo 1 . “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.</li> </ul>
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 1966 ONU	Ley 74 de 1968 / 23-03-76	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los Estados parte deberán garantizar los derechos de libertad de expresión, reunión y asociación sin distinción alguna, y añade el deber de garantizar los derechos civiles y políticos en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.</li> </ul>
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966 ONU	Ley 74 de 1968 / 03-01-76	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 3°. Los Estados parte se comprometen a “asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en él”.</li> </ul>
Convención Americana sobre los Derechos Humanos 1969 OEA	Ley 16 de 1972/ 18-07-78	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 1°. Señala que los Estados parte se comprometen a respetar los derechos consagrados en ella y a garantizar su ejercicio sin discriminación alguna.</li> </ul>
Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional 1998 ONU	Ley 742 de 2002	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instrumento constitutivo de la Corte Penal Internacional (CPI) que representa el primer tribunal internacional de carácter permanente encargado de juzgar a los responsables de crímenes contra la humanidad, de genocidio y crímenes de guerra.</li> </ul>



## Instrumentos para las mujeres

Instrumento	Ley aprobatoria / entrada en vigor	Contenido
Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer 1967 ONU	N/A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Su contenido se basa en los principios rectores de orientación a los Estados para que adopten las medidas adecuadas que permitan la erradicación de la discriminación contra las mujeres. "El punto de partida es la reafirmación de la discriminación como hecho fundamentalmente injusto que atenta contra la dignidad humana".</li> </ul>
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, CEDAW 1979 ONU	Ley 51 de 1981 / 19-02-82	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impone a los Estados el deber de establecer medidas con el objeto de garantizar a las mujeres el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.</li> </ul>
Declaración y Programa de Acción de Viena 1993 ONU	N/A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 18. Los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.</li> <li>• Se debe garantizar la plena participación, en condiciones de igualdad, de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el género.</li> <li>• La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexual, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas</li> </ul>
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 1995	N/A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Plataforma define que la igualdad entre mujeres y varones es una cuestión de derechos humanos y tiene como objetivo hacer realidad todos los derechos de las mujeres, como el de vivir sin violencia, asistir a la escuela y tener igual remuneración por trabajo igual.</li> </ul>
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belem do Pará" 1994 OEA	Ley 248 de 1995 / 15-12-96	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Define violencia contra las mujeres como "cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".</li> <li>• Derecho a una vida libre de violencias y al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades consagradas en instrumentos regionales e internacionales de derechos humanos.</li> <li>• Obliga a los Estados miembros a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, establecer procedimientos legales y mecanismos judiciales y administrativos.</li> </ul>
Resolución No. 1325 del Consejo de Seguridad 2000 ONU		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece un marco jurídico y político que reconoce la importancia de la participación de las mujeres, así como de la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de paz, la planificación humanitaria, las operaciones de mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz en las situaciones posteriores a un conflicto y la gobernanza.</li> </ul>



En virtud de esta normatividad, el Estado colombiano reconoce que las mujeres tienen derecho a vivir libres de discriminación y violencia, y asume obligaciones concretas encaminadas a garantizar todos los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de su vida, como se describe en el cuadro a continuación.

**Tabla 4. Resumen marco normativo nacional**

Instrumento	Contenido
Ley 985 de 2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de esta.</li> </ul>
Ley 1098 de 2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Violencia de género en NNA.</li> </ul>
Ley 1257 de 2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.</li> </ul>
Auto 092 de 2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiene como propósito “la protección de los derechos fundamentales de las mujeres desplazadas por el conflicto armado en el país, y la prevención del impacto de género desproporcionado del conflicto armado y del desplazamiento forzado”.</li> </ul>
Ley 1336 de 2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por medio de la cual se adiciona y robustece la Ley 679 de 2001, de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.</li> </ul>
Decreto 164, 25 de enero de 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada “Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres”.</li> </ul>
Ley 1448 de 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.</li> </ul>
Ley 1542 de 2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal (delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria, no querellables ni desistibles).</li> </ul>
Decreto 1930 del 6 de septiembre de 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.</li> </ul>
Auto 098 de 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece, en materia de desplazamiento forzado, el seguimiento sobre prevención y protección del derecho a la vida, integridad y seguridad personal de lideresas víctimas de desplazamiento, mujeres de organizaciones que trabajan en favor de la población desplazada, según la Sentencia T-025/04 y los autos A200/07 y A092/08.</li> </ul>
Ley 1719 de 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por la cual se modifican algunos artículos de las leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.</li> </ul>
Ley 1761 de 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ley Rosa Elvira Cely de Femicidio. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.</li> </ul>
Ley 1773 de 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ley Natalia Ponce de León - Ataques con agentes químicos. Por medio de la cual se crea el artículo 116A, se modifican los artículos 68A, 104, 113,359 y 374 de la Ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351 de la Ley 906 de 2004.</li> </ul>
Decreto 1930 del 6 de septiembre de 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.</li> </ul>

## Derechos de las personas LGBTI

En materia de personas LGBTI, el Sistema de Naciones Unidas ha establecido el deber de los Estados de condenar la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instarlos dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, a adoptar las

medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar dicha discriminación.

Uno de los elementos más importantes son los Principios de Yogyakarta, sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género establecidos en 2007.

**Tabla 5. Resumen marco normativo nacional**

Instrumento	Ley aprobatoria / entrada en vigor	Contenido
Constitución Política de Colombia Derecho al libre desarrollo de la personalidad	1991	<ul style="list-style-type: none"><li>• Artículo 16. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.</li></ul>
Constitución Política de Colombia Derecho a la igualdad	1991	<ul style="list-style-type: none"><li>• Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.</li></ul>
Ley 1482 - Antidiscriminación	2011	<ul style="list-style-type: none"><li>• Artículo 134A. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</li></ul>
Política Pública LGBTI	Decreto 762 de 2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiene como objetivo garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores de lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales (LGBTI), como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad.</li></ul>

## Programas y políticas institucionales de la Policía Nacional

El proyecto tuvo dos referentes institucionales directos. El Modelo de Construcción de Paz, que sirvió de marco general para la introducción de un enfoque de género integral, basado en derechos y territorial. Adicionalmente, la Estrategia Integral de Protección de la Mujer, Familia y Género (EMFAG) sirvió como marco de los avances que la institución ha realizado en la materia.

El Modelo de Construcción de Paz fue una apuesta institucional por identificar acciones ajustadas a los retos que la paz y la convivencia enfrentan en el contexto posacuerdo. A través de un amplio proceso participativo, liderado por la Unidad Policial para la Edificación de la Paz (UNIPPEP), se determinó un conjunto de acciones, recomendaciones y proyectos agrupados en siete componentes, de los cuales género es uno de ellos. Ese componente agrupa acciones relativas a la transformación de prácticas de desigualdad y discriminación de género, tanto al interior de la

institución como en la prestación del servicio. Sobre esa base fue definido el proyecto No. 8, Enfoque de Género en el Servicio de Policía.

El marco general en el que se inserta el proyecto es la Estrategia Integral de Protección a Mujer, Familia y Género (EMFAG), que tiene el objetivo de propender por la articulación y el desarrollo de acciones contextualizadas para responder a los retos que diariamente afronta la mujer, la familia y el género. Así mismo, pretende orientar, atender y proteger a las ciudadanas y los ciudadanos, incluyendo a las y los policías y sus familias en su vida, integridad, libertad y patrimonio económico, y contiene propuestas para generar condiciones necesarias de seguridad y autocuidado. La EMFAG es liderada por la Dirección

de Seguridad Ciudadana (DISEC) de la Policía Nacional, que participó activamente en el diseño e implementación del proyecto.

Tanto el Modelo de Construcción de Paz como la EMFAG respondieron a los objetivos plasmados en el Plan Estratégico Institucional 2015-2018 y con la Visión 2030: Policía, autoridades y comunidad, hacia un desarrollo sostenible en lo que respecta a la reducción de las inequidades de género que afectan a la población y que influyen en las diversas formas de violencia que afrontan mujeres, niñas, niños, adolescentes y población LGBTI. La relevancia lograda a través de estas acciones servirá de insumo para lograr lo establecido en el Plan Estratégico Institucional "Colombia Bicentenario" 2019-2022.

# 3. Bases conceptuales

## Género

Se refiere al conjunto de características, valores, actitudes, símbolos y creencias construidos socialmente a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres, que son impuestos mediante el proceso de socialización y tienden a definir cómo se deben comportar y qué roles deben cumplir hombres y mujeres. Este deber ser de unos y otras hace parte de una construcción social y cultural que es naturalizada pero tiene una dimensión histórica y, por tanto, variable. En este sentido, el género no es biológico, es aprendido, adquirido y relacional (por ello se habla de relaciones de género). Sin embargo, al ser construido socialmente, permite superar una perspectiva dicotómica y binaria de la construcción de las identidades de género, y así resaltar que existen múltiples identidades que se construyen en relación con el género y visibilizar las experiencias de personas que transitan en el género.

Para Joan Scott, "el género es entendido como un término relacional que involucra las representaciones de lo femenino y lo masculino, una categoría contextual basada en relaciones de desequilibrio (poder-subordinación) dadas por un tejido histórico y no por una naturalización asignada y biológica<sup>4</sup>. Esta desigualdad genera que las diferencias, en lugar de ser valoradas, se conviertan en privilegios para unos y desventajas, exclusiones, discriminaciones y violencias para otras, lo que repercute en obstáculos y vulneraciones a los derechos de las mujeres y la imposición de una cultura heteronormativa que excluye orientaciones sexuales o identidades de género diversas, al ser percibidas como expresiones feminizadas o que alteran el "orden natural".

El género, al ser un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias entre los cuerpos, se cruza también con categorías como clase, etnia, edad, identidad de género, orientación sexual, entre otras, perspectiva que amplía el acercamiento al carácter variable, diverso y convergente de las identidades.

Aunque se tiende a establecer una relación directa entre género y mujeres, este concepto es abarcador tanto de las feminidades como de las masculinidades, cualidad última que es importante resaltar, analizar y transformar

hacia masculinidades no violentas y corresponsables, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género y la erradicación de la VBG.

## Violencia Basada en Género (VBG)

Las distintas formas de violencia basada en género se refieren a cualquier acción o conducta agresiva que se desarrolle a partir de las relaciones asimétricas de poder, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo asociado con lo femenino, ocasionando daños físicos, psicológicos o hasta la muerte.

La definición de VBG se tiende a asociar directamente con las violencias contra las mujeres, pero no son sinónimos, más bien, la violencia contra las mujeres es una de las formas de violencia de género, que además incluye, entre otras, la violencia por prejuicio, es decir, por orientación sexual o identidad de género.

Es importante tener en cuenta esta diferenciación al momento de prevenir y atender las violencias, ya que la normatividad diferencia las violencias contra las mujeres y las violencias por discriminación contra personas LGBTI.

La Ley 1257 de 2008, por ejemplo, en su artículo 2º define la violencia contra las mujeres como "cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado". Esta ley se refiere a distintas manifestaciones de la violencia contra las mujeres, como son la psicológica, física, sexual, económica y patrimonial, donde la ley también incluye a las mujeres trans.

Por su parte, la violencia por orientación sexual o identidad de género es aquella que se ejerce sobre los cuerpos individuales o sobre grupos de personas por no coincidir con la heteronormatividad social. Es decir, cuando la percepción de la víctima como parte de un grupo social inferior determina y justifica que se cometan distintos actos de violencia contra ella. Con el

<sup>4</sup> Scott, Joan. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, p. 289. Recuperado de [https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos\\_economicos\\_sociales\\_culturales\\_genero/El%20Genero%20Una%20Categoria%20Util%20para%20el%20Analisis%20Historico.pdf](https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos_economicos_sociales_culturales_genero/El%20Genero%20Una%20Categoria%20Util%20para%20el%20Analisis%20Historico.pdf)

fin de mantenerla en dicha posición de subordinación o de excluirla, llegando al extremo de la eliminación física de la persona. La Ley 1482 de 2011 garantiza la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

### Masculinidades alternativas, no violentas y corresponsables

El concepto de masculinidades se refiere a cómo los hombres son socializados en las distintas formas de ser hombres. Aquellas masculinidades tradicionales o hegemónicas (Connell, 1997) son las que otorgan mayor valoración a lo masculino por sobre lo femenino, e incentiva ciertos comportamientos como la competitividad y la demostración de virilidad a través de la búsqueda del riesgo, el uso de la violencia en distintas circunstancias, la demostración de ser un hombre activo, fuerte, que no expresa emociones o miedo, es jefe de hogar y proveedor, heterosexual, entre otras características. Además, dentro de los mandatos de la masculinidad hegemónica, el autocuidado y la valoración del cuerpo en el plano de la salud es escaso, ya que se asocia a vulnerabilidad y, por ende, aparece como un valor netamente femenino.

Hablar de masculinidades alternativas o “nuevas” masculinidades hace referencia a las masculinidades que desafían el modelo hegemónico de masculinidad que ha caracterizado históricamente al sistema patriarcal (machismo). Lo “nuevo” no implica una novedad, ya que el fenómeno de las masculinidades ha sido objeto de estudio e investigación desde la década de los 70<sup>5</sup>; la novedad se encuentra en que de manera reciente se valoran socialmente las cualidades no violentas y corresponsables de las masculinidades.

Asumir otras formas de ser hombres implica ser más igualitarios; asumir mayores responsabilidades hacia el cuidado de las demás personas; ponerse en los zapatos de las mujeres y de otros hombres; entender que el enemigo común es el machismo-sexismo, que los hombres se benefician con la igualdad, y que transitar hacia las masculinidades no violentas y corresponsables aumenta la autoestima, favorece el crecimiento personal, y contribuye a mejorar la calidad en las relaciones personales y laborales tanto con las mujeres como con otros hombres, entre otras ventajas.

Justamente, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 en Beijing plantea que un elemento esencial para impulsar la agenda de la igualdad de género es involucrar a los hombres y los niños. Más

allá de la participación meramente nominal o simbólica de los hombres, el marco de Beijing imaginó la participación masculina como un medio necesario para desafiar las estructuras, las creencias, las prácticas y las instituciones que sostienen los privilegios acumulados de los hombres y para abordar las desigualdades entre mujeres y hombres<sup>6</sup>.

En este sentido, la erradicación de las violencias contra las mujeres y personas LGBTI, así como las acciones de prevención y atención de la VBG requiere la transformación hacia masculinidades no violentas y corresponsables por parte de los servidores públicos, no solo por el beneficio personal que implica el cambio, sino porque son hombres policías quienes en su mayoría atienden los casos y la transformación favorece la cualificación del servicio de policía, genera confianza en las víctimas y sobrevivientes e incentiva la denuncia.

### Género y conflicto social

¿Cómo se establece el vínculo entre género y conflicto social? Esa ha sido una pregunta explorada a lo largo del proyecto y cuya reflexión ha servido de marco para una comprensión de las causas y los efectos de la inequidad y violencia de género, así como del rol del Estado en su contención y transformación.

Desde una perspectiva de construcción de paz, el conflicto social es producto de un conjunto de tensiones resultantes de la relación entre la población y las instituciones del Estado. Otros actores intervienen en esos conflictos, como actores privados, pero siempre, al final, el Estado interviene directa o indirectamente, por acción o por omisión. El conflicto social es la suma de múltiples conflictos específicos que por su intensidad, frecuencia o impacto involucran grupos sociales, comunidades, organizaciones, gremios, entre ellos mujeres y personas LGBTI. Su demanda es colectiva, diversa y utiliza diversos dispositivos de cohesión que van desde lo histórico, lo simbólico y la acción colectiva a través de múltiples formas de movilización.

Por lo regular, los temas relacionados con género no se analizan como parte de los conflictos sociales. Sin embargo, se pueden identificar aspectos que permiten establecer vínculos para una comprensión amplia del problema. Al respecto, se plantean aquí algunos puntos para la reflexión.

La inequidad y violencia de género es algo más que vacíos legales. Se han hecho avances significativos en la definición legal de las diferentes formas de

5 Essayag, Sebastián (2018). *Experiencias promisorias para la promoción de masculinidades no violentas y de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito reproductivo en la región de América Latina y el Caribe. Informe de investigación. ONU Mujeres, USAID. Recuperado de [https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo\\_Justicia/Publicaciones/Experiencias%20promisorias%20de%20masculinidades.pdf](https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo_Justicia/Publicaciones/Experiencias%20promisorias%20de%20masculinidades.pdf)*  
6 MenEngage, ONU Mujeres y UNFPA (2016). *Hombres, masculinidades y cambios en el poder. Un documento de debate sobre la participación de los hombres en la igualdad de género desde Beijing 1995 hasta el año 2015. Recuperado de <http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/11/Beijing-20-Hombres-Masculinidades-y-Cambios-en-el-Poder-MenEngage-2014.pdf>*

violencia basada en género, leyes que tipifican la discriminación basada en género y mecanismos legales para la protección de las víctimas de estas formas de violencia. Sin embargo, si bien los marcos normativos específicos son valiosos avances, estos forman parte de entramados institucionales más amplios que, en la mayoría de los casos, carecen de legitimidad o bien no son conocidos por la población, la cual desconfía de la administración de justicia y de las instituciones encargadas de procesar los hechos. Esta situación hace que las consecuencias de la violencia basada en género se profundicen debido a la condición estructural de las sociedades y los Estados.

Causa y efecto de estructuras inequitativas de poder. Es conocido que la violencia de género impacta de manera directa en el estado físico, emocional y económico de las víctimas. Sin embargo, sus efectos también alcanzan aspectos relacionados con la vida laboral, profesional y todo el conjunto de interacciones entre las personas. A medida que las personas se alejan del ámbito directo en que ocurren los hechos de VBG (familia, espacios de trabajo), sus consecuencias se invisibilizan y mimetizan con otros problemas sociales. Eso no significa que se minimicen, sino que se suele evidenciar más otros problemas considerados menos personales y más sociales. Ha sido largo el camino recorrido por movimientos de mujeres, el feminismo y otras agrupaciones para demostrar que la inequidad y la violencia basada en género no son problemas privados en los que el Estado no tenga una responsabilidad directa.

Una de las particularidades de los conflictos sociales es que dan forma a las relaciones entre las personas y a la forma en que estas interactúan con las instituciones. En diferentes niveles e intensidades, un conflicto afecta la vida de la sociedad entera, ya sea por acción directa (víctimas o victimarios) o por las narrativas, imaginarios, ideologías y sistemas de poder que produce y ante los cuales las personas se adhieren o toman una determinada posición. Una sociedad se explica por los conflictos que tiene y por la forma en que los enfrenta. De igual manera, la inequidad y la VBG afecta las relaciones entre las personas en todos los ámbitos posibles de interacción. Desde quien port.a y reproduce patrones de discriminación y violencias hasta quien la vive como víctima dentro del hogar o fuera de este, en el ámbito laboral o profesional, en el espacio público o en el privado. Incluso, la forma como las personas definen su posición ante un conflicto está mediada por su experiencia en materia de relaciones de género.

### Género, Estado y construcción de paz

Al asumir los problemas relacionados con género como propios de un conflicto social mayor, se puede,

entonces, comprender la importancia de transformar los factores, estructuras, conductas y dinámicas sociales e institucionales que las producen y reproducen como una condición necesaria para una convivencia en paz.

Si aceptamos el postulado de que la paz no es solo la ausencia de violencia (no es posible decir que es la ausencia de conflicto, ya que este es inherente a toda interacción humana), sino la permanente transformación de los factores que producen la violencia en las relaciones sociales, entonces la inequidad de género - y sus múltiples manifestaciones violentas- está en el centro de un cambio social favorable a una vida pacífica. Desde la infancia, todas las personas se encuentran expuestas al aprendizaje de un sistema de relaciones de género. Cuando ese sistema reafirma inequidades y violencia, entonces otros conflictos en la sociedad son profundizados y reproducidos. La normalización o naturalización de la violencia, por ejemplo, no es el resultado de una costumbre de cercanía o familiaridad con contextos violentos externos. Al contrario, es el resultado de que la violencia existe y se vive desde el ámbito más íntimo de las personas y desde las edades más tempranas de la vida. El mundo exterior violento ha sido previamente estructurado como un mundo interior, violento, desigual y natural.

En construcción de paz, el objetivo es transformar los factores sociales e institucionales que producen la violencia en los conflictos sociales. Esto implica desde los factores estructurales (pobreza, desigualdad, impunidad, exclusión) hasta lo más íntimo (relaciones de género) que condicionan las conductas de las personas hacia la violencia y el conflicto. En ese amplio espectro, el Estado es una constante a través de su entramado institucional. Desde las instituciones de protección de la niñez y adolescencia, el sistema educativo, la regulación laboral, la justicia y la seguridad hasta la legitimidad y confianza en las instituciones, el Estado está presente directa o indirectamente en el ciclo completo de la vida de las personas. Asumir, entonces, la importancia de la transformación de los patrones inequitativos y violentos de género es apostar por una transformación integral de los factores que condicionan la violencia, es apostar por construir paz.

El enfoque de derechos para abordar las transformaciones orientadas a superar la inequidad y la violencia basada en género es el puente que clarifica la responsabilidad del Estado en materia de violencia basada en género. Las personas que trabajan en una institución del Estado al igual que el resto de la ciudadanía son portadoras de un conjunto de ideas, símbolos y experiencias relacionadas con género que condicionan su forma de entender y vivir los conflictos y las relaciones sociales. El reto en materia de derechos y, consecuentemente, en materia de construcción de paz es que prevalezca en su acción pública lo contenido



en las normas existentes por encima de sus propias creencias y experiencias personales.

Pero la ley no se legitima a sí misma por el solo hecho de ser promulgada. Es tarea del Estado asegurar que tanto el personal público como el resto de la ciudadanía se apropien del contenido de una ley. En el caso de lo relacionado con género, es necesario que la apropiación sea parte de un proceso de cambio de actitudes desde el ámbito personal hasta el profesional. De ahí que la construcción de paz y las transformaciones necesarias en materia de género sean procesos permanentes en una sociedad.

### **Género, seguridad y percepción de seguridad y de las instituciones de seguridad pública**

La guerra, la violencia armada y, en general, cualquier forma de violencia es la expresión de una relación de poder. Cuando una persona o grupo de personas ejerce un daño físico, psicológico, emocional o de cualquier otra índole a otra persona o grupo de personas, además de las consecuencias directas, se generan relaciones de dominación cuando esos hechos son recurrentes, se enraizan en las relaciones sociales e incluso se aceptan como normales o naturales. La situación se hace más compleja cuando en una sociedad los problemas asociados a la violencia son diversos y las instituciones encargadas de proteger a la ciudadanía se desbordan y terminan por dar prioridad a unos actos respecto a otros.

La determinación de las causas, intensidad y dinámicas de los hechos de violencia y de la sensación de miedo en las personas, así como las medidas necesarias para reducir el riesgo, es parte de lo que abarca el concepto de seguridad. El debate sobre ese concepto es amplio y sumamente dependiente de la persona, grupo o institución que lo define. Sin embargo, una característica en torno al concepto de seguridad es el dominio de una perspectiva masculina del asunto. Cuando esa situación ocurre en una sociedad afectada por patrones inequitativos y violentos en materia de género, tiende a considerarse la seguridad como un asunto de fuerza, de uso de violencia, un asunto de hombres "duros".

Las instituciones de seguridad en sociedades que han atravesado por largos periodos de conflicto armado tienden a reproducir ese imaginario. Las consideraciones acerca de qué produce la inseguridad, cómo se vive, cómo afecta y cómo debe enfrentarse son altamente influenciadas por una perspectiva predominantemente masculina. Ha sido un largo proceso el que ha llevado a que diversas instituciones de seguridad, militares y de policía, en diferentes países del mundo, transformen sus estructuras y concepciones de seguridad hacia una visión que no está marcada por un género dominante: el masculino.

Este proyecto contó con el insumo producido por la Corporación de Investigación y Acción Social y Económica (CIASE) y el Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas (DCAF), quienes exploraron la forma en que mujeres rurales perciben la seguridad y a sus operadores institucionales. En ese sentido, se demostró que la seguridad no es concebida únicamente como un asunto de fuerza masculina. Al contrario, el predominio de esa imagen es percibido como violento y generador de inseguridad. Muchos organismos internacionales (ONU Mujeres, por ejemplo) se han dado a la tarea de abrir el debate sobre la redefinición del concepto de seguridad desde una perspectiva de género. Eso ha implicado reflexionar sobre los efectos diferenciados que la violencia tiene en niños, niñas, adolescentes, mujeres y personas LGTBI, pero también la gestión de las instituciones de seguridad. Es decir, para una gestión de la seguridad orientada a los efectos diferenciados de la violencia desde una perspectiva de género, es necesario que las fuerzas de seguridad desde lo interno no solamente adopten la equidad y un enfoque diferenciado, sino transformen sus dinámicas internas para evitar la reproducción de patrones inequitativos y discriminatorios.

La percepción de seguridad no es homogénea en las personas. Un hecho de violencia impacta de forma diferente a las personas en materia de percepción dado que intervienen diversos factores de vulnerabilidad directa o indirectamente relacionados. De igual manera, la forma en que se gestiona la seguridad desde las instituciones puede generar efectos adversos en las personas de no ser considerado el hecho de que esa percepción no depende únicamente del ejercicio de la fuerza. La excesiva presencia de armas, demostraciones de fuerza y el predominio de personal militar o policial masculino puede resultar revictimizante en contextos en los que la violencia basada en género ha sido parte de una gama amplia de otras formas de violencia. La comprensión de esa situación es necesaria para evitar la acción con daño y la profundización de estructuras de inequidad y VBG.

### **Policía y Género**

Desde una perspectiva de construcción de paz, la policía es una de las instituciones clave para la transformación de los patrones y conductas sociales violentos. Eso radica en el hecho de que la policía es una de las instituciones que entra en contacto directo con las personas cuando estas se encuentran en una situación conflictiva o violenta. Al mismo tiempo, es una institución que tiene la responsabilidad de velar porque las normas básicas de interacción ciudadana sean respetadas y se evita que cuando son transgredidas, el conflicto generado escale. Ese contacto cotidiano y diverso con la ciudadanía requiere conocer la diversidad cultural y social en la que la institución acciona,

reconocer que la diversidad no implica parcialidad en materia de derechos y que una acción u omisión puede detonar y escalar conflictos entre personas y grupos.

Si se considera que la violencia basada en género se produce en relaciones cotidianas y no solamente excepcionales y que produce un alto nivel de miedo y desconfianza por parte de las víctimas, la necesidad de entender la complejidad y sensibilidad alrededor del tema se hace ineludible. La policía tiene, en ese sentido, la responsabilidad de evitar la victimización producida por la falta de tratamiento y control de su personal al entrar en contacto con personas vulnerables. Por otro lado, debe evitar la revictimización producida por la falta de una debida atención, cuidado y prioridad que las víctimas de violencia sexual y basada en género requieren.

En sociedades en transición del conflicto a la paz, persisten en las instituciones de policía legados de una gestión de seguridad enraizada durante la violencia armada. Persiste también la desconfianza ciudadana y una legitimidad afectada por la participación del Estado en el conflicto interno. A pesar de que la violencia armada no desaparece en el corto plazo y la demanda de provisión de seguridad es alta, la gestión de esta requiere ser transformada para contribuir así a un cambio social mayor tendiente a la construcción de una sociedad en paz.

El proceso de transformación institucional desde la perspectiva de género implica acciones orientadas a lo interno de las instituciones de seguridad (estructuras internas, procesos formativos, cultura institucional) y acciones orientadas al servicio a la ciudadanía. Ambos procesos requieren ser complementarios y simultáneos, ya que son dependientes: un servicio de policía sensible

y diferenciado en materia de género requiere personal capacitado, sensibilizado y atendido en sus propios retos personales, laborales y profesionales en todos los niveles de la institución.

Aunque la Policía Nacional es la institución que por mandato constitucional tiene la responsabilidad de la primera atención a las víctimas de VBG, sus capacidades hasta el momento han sido limitadas por diversas razones, entre ellas la ausencia de recursos logísticos (instalaciones, vehículos, equipos informáticos) que permitan garantizar a las víctimas el acceso a los servicios de atención especializada de manera digna y prioritaria; la reducida formación de sus funcionarios y funcionarias para la adecuada implementación de las rutas de atención que den respuesta a las particularidades en el ámbito rural; la limitada presencia institucional en muchas áreas afectadas por el conflicto armado, y, en algunos casos, la no priorización en la atención de los delitos de VBG en relación con otros delitos.

En la mayoría de los casos, la activación de los procedimientos de atención a las víctimas por parte de la Policía Nacional inicia en el momento en el que las víctimas denuncian, es decir, cuando los hechos ya han ocurrido, lo que limita sus posibilidades de actuación. En consecuencia, la capacidad de la institución para prevenir este fenómeno es reducido, en particular en el ámbito rural. En algunas oportunidades se conocen situaciones de violencia psicológica o económica a las que no se les da la debida importancia y que las autoridades no identifican como alertas tempranas de una futura violencia física o de un feminicidio. Este es uno de los principales retos que la Policía Nacional se propone superar en beneficio de las mujeres, niñas y personas LGBTI del país.



# 4. Enfoques

## Enfoque de género

El enfoque de género es una herramienta de análisis que contribuye a identificar la construcción social de los roles de hombres y mujeres y las relaciones de poder entre las personas según su género, lo que permite reconocer su dimensión histórica de carácter variable, que tiende a reproducirse a través de relaciones desiguales en las que las mujeres y las personas feminizadas son sometidas a múltiples formas de discriminación, exclusión y formas de violencia.

Por otra parte, este enfoque analiza y cuestiona la construcción social de las masculinidades hegemónicas o tradicionales que son generadoras de VBG, e impulsa la transformación hacia otras formas de ser hombres, o hacia las llamadas masculinidades alternativas, no violentas y corresponsables que resulta fundamental para la Policía Nacional, integrada en su mayoría por hombres, tanto para fomentar el cambio personal como para el trabajo de prevención y atención de la VBG.

Gracias a este enfoque, la Policía Nacional puede orientar decisiones, planificar y transformar procedimientos, programas y políticas de atención y prevención de violencias contra las mujeres y personas LGBTI, con el propósito de cualificar los procesos de información, denuncia y acompañamiento (protocolos y rutas), reducir las brechas de acceso de las sobrevivientes y víctimas a las autoridades, generar cercanía y confianza entre la Policía y la comunidad, e incentivar la denuncia.

## Enfoque de construcción de paz

El enfoque de construcción de paz propone un conjunto de principios y a la vez una forma de acción para la transformación. Como conjunto de principios, la construcción de paz se sustenta en la participación e inclusión de la mayor diversidad posible de perspectivas sobre los conflictos. Al mismo tiempo, propone el principio de que la voz de las personas afectadas es fundamental para la generación del cambio social, es decir, promueve la apropiación. Finalmente, la promoción del entendimiento mutuo es un principio que la construcción de paz requiere para superar las divisiones producidas por la violencia derivada de los conflictos.

Además de lo anterior, la construcción de paz parte del principio de que los conflictos son inherentes a toda sociedad, son propios de las interacciones entre las personas y, por ende, son inevitables. Los conflictos, en diversos niveles e intensidades, son siempre un motor de cambio y dinamismo. Sin embargo, la dirección que ese cambio adquiera (integrador o desintegrador de la sociedad) es lo que define la construcción de paz.

Se busca con este enfoque generar condiciones para que las sociedades puedan manejar los conflictos de una forma no violenta. De ahí que la transformación de los conflictos se orienta al cambio en las actitudes y factores que generan la violencia en los conflictos. De ahí que, como enfoque de acción, la construcción de paz propone el diálogo y la generación de confianza como sus dos principales herramientas.

Construir paz es un proceso permanente en las sociedades por el hecho de que la paz se define como un horizonte, una orientación, genera legitimidad, cohesión social y apropiación. No se concibe como un punto de llegada o un estado que, una vez alcanzado, es inmutable. Al contrario, toda sociedad es dinámica y, por lo tanto, la posibilidad de recurrencia a la violencia siempre es un riesgo. La construcción de paz busca reducir ese riesgo a través de medios no violentos, consensuados y basados en la confianza interpersonal y en el aumento de la legitimidad de las instituciones públicas.

## Enfoque de derechos

El enfoque basado en los derechos humanos busca garantizar la no discriminación ni la exclusión, y pretende que las personas sean agentes principales de su propio desarrollo, en lugar de receptoras pasivas de productos o servicios. Reconoce a las mujeres como interlocutoras válidas, con un empoderamiento que implica conocimiento de sus derechos para hacer frente a la adversidad y demandar su garantía. En este sentido, evita victimizar o reproducir la naturalización o invisibilización de las experiencias de discriminación, opresión, subordinación y violencias contra las mujeres y personas LGBTI.

Este enfoque, complementario a los anteriores, implica comprender que los derechos de las mujeres son derechos humanos, y que la causa estructural de afectación y brechas que les han impedido el goce y garantía plena de estos se debe a las históricas relaciones de poder y discriminación.

La Policía Nacional, acogida al marco normativo nacional e internacional de derechos humanos, debe propiciar que las niñas, mujeres y personas LGBTI puedan adoptar decisiones con total garantía y seguridad. De igual forma, el enfoque de derechos contribuye a generar una mayor responsabilidad por parte de quienes integran el servicio de policía y fomenta la corresponsabilidad y articulación con las distintas instancias involucradas en la prevención y atención de la VBG.

### Enfoque de acción sin daño

La acción sin daño surge para visibilizar de qué manera, independientemente de las buenas intenciones, una acción puede generar efectos contraproducentes en las personas si no se toma en cuenta la sensibilidad al conflicto, la cultura, la diversidad y todos los factores que condicionan la recepción de las acciones por parte de las personas beneficiadas.

Consiste en reconocer que una acción no puede ser unidireccional, impuesta o externa al modo de vida de las personas. Requiere retar las premisas a partir de las cuales las instituciones y las organizaciones definen su trabajo, para así abrir la posibilidad a que las personas beneficiadas no sean receptoras pasivas, sino, al contrario, participantes del diseño, implementación y modificación de los procesos.

El enfoque surgió en los debates de las organizaciones internacionales dedicadas al trabajo en torno a los conflictos en países diferentes de su proveniencia. Sin embargo, el enfoque se ha extendido al trabajo de las instituciones públicas, ya que los efectos contraproducentes que la unidireccionalidad de las acciones produce, no excluye al Estado. Al contrario, instituciones públicas sensibles a los diferentes factores que condicionan la relación entre estas y la sociedad contribuyen al aumento de la confianza y legitimidad.

El enfoque propone que las acciones (o bien la función pública) sean sensibles a la diversidad de culturas e identidades, de afectaciones y vulnerabilidades que caracteriza a una sociedad. Propone que las acciones no se imponen, al contrario, se consensuan, dialogan y acuerdan. Propone escuchar y aprender para poder ayudar; propone una relación horizontal en lugar de una vertical; propone ser flexible al dinamismo social y a la multiplicidad de opiniones. Finalmente, propone anticiparse a los efectos negativos en el mediano y

largo plazo que las acciones pueden producir de no ser sostenidas y fortalecidas.

### Enfoque diferencial

Las relaciones de género binarias que se han constituido social e históricamente y atraviesan todo el entramado social, reflejan a su vez las diferencias y desigualdades que caracterizan las experiencias de vida, las condiciones socioeconómicas, ideológicas, de identidad de género, orientación sexual y las de tipo generacional, cultural, étnico-racial, territorial o de capacidades. Es a partir de la identificación de estas diversidades que el enfoque diferencial busca generar acciones afirmativas, que reconozcan las particularidades de los distintos grupos y personas, con el objetivo de avanzar en la transformación de los regímenes de poder que sitúan a mujeres y personas LGBTI en condiciones de subordinación y vulnerabilidad.

El abordaje de este enfoque en el servicio de policía contribuye a diseñar acciones diferenciadas, que reconocen las singularidades, especificidades, necesidades y diversidad de expresiones de violencia, que en lugar de ser abordadas desde una perspectiva general o que tienda a unificar, se contextualizan, particularizan y territorializan dependiendo de las situaciones, grupos o personas que se atienden y se analiza el tipo de intervención.

### Enfoque interseccional

Estrechamente relacionado con el enfoque diferencial se encuentra el enfoque interseccional, que además de resaltar las diferencias, las articula, reconociendo el cruce de categorías como las de etnia, edad, identidad de género, orientación sexual, condiciones sociales o económicas, nacionalidad, diversidad funcional, entre otras, que lejos de ser “naturales” o “biológicas”, son construidas, están interrelacionadas y mantienen relaciones recíprocas, generando diferentes fuentes estructurales de desigualdad y discriminación. El objetivo es estudiar aquellas manifestaciones e identidades que son determinantes en cada contexto y cómo son encarnadas por los sujetos para darles un significado que es temporal, analizando la multiplicidad y complejidad de interrelaciones, que pueden estar parcializando o invisibilizando realidades particulares. No se trata de sumar, enumerar o acumular los efectos de la exclusión, sino de evitar una posible tendencia a homogeneizar o agrupar las diferencias por poblaciones o comunidades.

La incorporación del enfoque interseccional en la búsqueda de la igualdad, y la prevención y atención de la VBG, implica entender las distintas formas de desigualdad social más allá del género y reconocer las intersecciones y otras formas de desigualdad social que afectan las experiencias vitales de niñas, mujeres y personas LGBTI.

## Enfoque territorial

En enfoque territorial parte del reconocimiento de que toda sociedad es diversa y que eso está altamente condicionado por los contextos geográficos, culturales y sociales de un territorio específico. Sin embargo, este enfoque también propone que esa diversidad condiciona también la forma en que las personas definen su realidad, sus conflictos y, por lo tanto, las soluciones a los problemas que enfrentan.

Una acción orientada por el enfoque territorial se orientará a través de las particularidades del territorio, sobre todo en lo relacionado con el conocimiento de los

problemas y en la mejor forma de transformarlos. Eso requiere una adaptabilidad y flexibilidad que se ajusta a la diversidad territorial de un país, porque un mismo problema tiene implicaciones diferentes en cada lugar y, por lo tanto, requiere tratamiento diferencial.

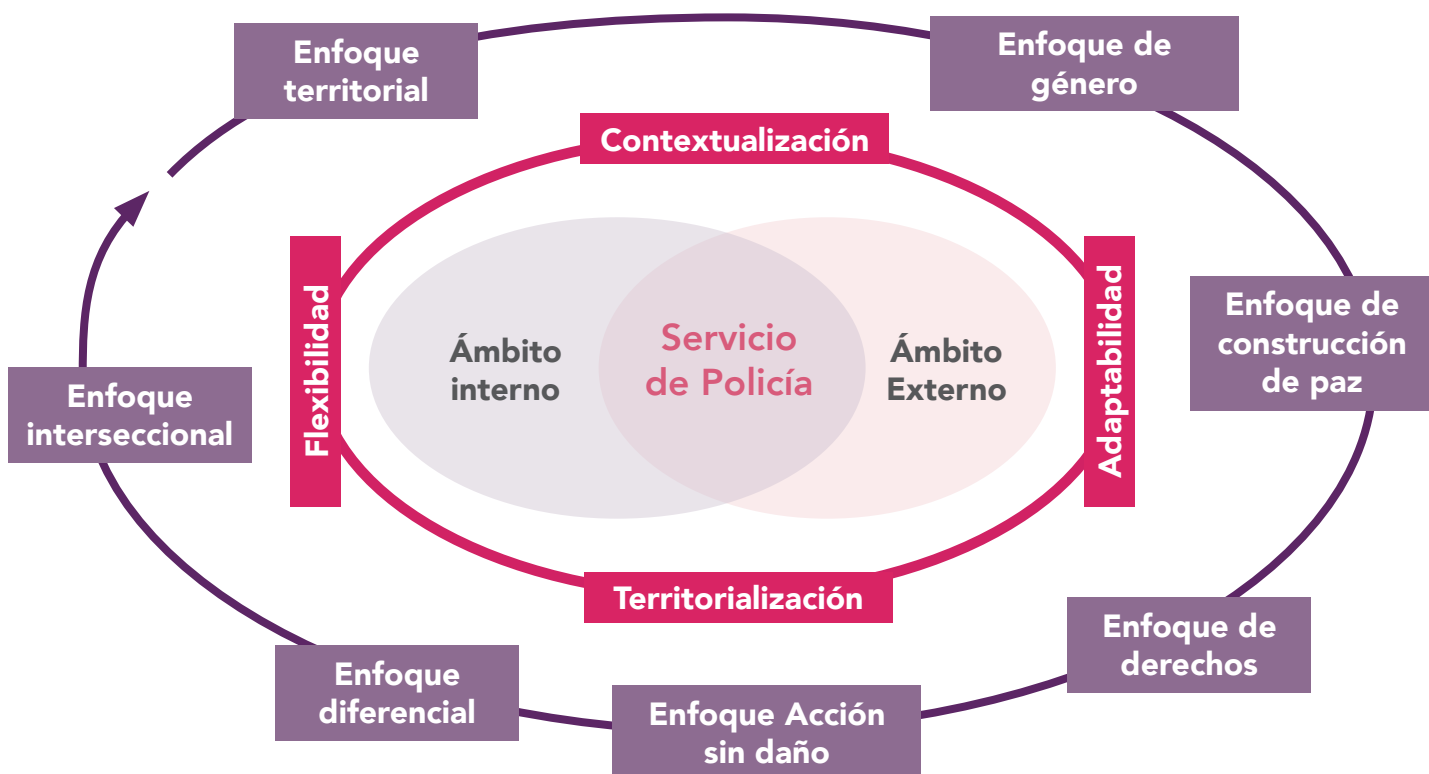
Para las instituciones policiales de carácter nacional, el enfoque territorial aporta la flexibilidad necesaria para ajustarse a entornos altamente diferenciados, en donde los diferentes grupos poblacionales presentan necesidades y comprensiones diferentes del Estado. Eso contribuye a reducir el daño en las acciones y consecuentemente puede aumentar la confianza y legitimidad.

# 5. Metodología para la apropiación del enfoque de género en el servicio de policía

Si bien los enfoques presentan marcos de referencia generales, la metodología de implementación busca la traducción de esos marcos en orientaciones específicas y provistas de una lógica coherente que permitan la articulación entre nivel valorativo de los enfoques y el nivel operativo de las acciones.

La metodología debe entenderse como la lógica de funcionamiento de un proceso, los ritmos, intensidades, ámbitos y niveles que hacen posible que un conjunto de acciones esté relacionado entre sí y produzcan un efecto catalítico, es decir, generan una reacción que posibilita otras acciones y que contribuye al impacto esperado.

La metodología no es la suma de métodos y técnicas. Cada acción requiere su propio método de aplicación y, a la vez, una serie de técnicas específicas. La metodología, en cambio, refiere a la racionalidad detrás de la búsqueda de un resultado específico. El punto de referencia para construir la racionalidad del proceso fue el conjunto de enfoques y de estos se definieron principios que se aplicaron de forma homogénea a los ámbitos. El proyecto, entonces, puede ser visualizado en tres círculos concéntricos. El primero presenta los enfoques definidos anteriormente. El segundo círculo presenta los principios que traducen en lo concreto los enfoques y el tercer círculo lo ocupan los ámbitos en que el proceso fue implementado.



## Principios

La metodología de implementación estuvo orientada a la transformación de prácticas y comportamientos discriminatorios, victimizantes y revictimizantes. Dentro del marco de construcción de paz, la implementación del proyecto siguió una lógica de proceso en el que se accionaron líneas de trabajo en múltiples ámbitos y de forma complementaria.

A partir de los enfoques anteriormente expuestos, la metodología se basó en cuatro principios para lograr una implementación ajustada a los retos del problema abordado y las necesidades específicas del territorio y de la institución.

## Territorialización

Todas las acciones requieren ser adaptadas al contexto específico de cada uno de los municipios seleccionados. Si bien las acciones fueron las mismas, todas ellas fueron contrastadas con análisis previos del contexto. Desde las particularidades del problema hasta las dinámicas mismas de la institución, las acciones del proyecto fueron ajustadas a los territorios.

## Contextualización

Para usos metodológicos, se entiende por contexto un conjunto de variables diferentes a las del proyecto que afectan o podrían afectar la implementación de este. Estas variables pueden ser cambios en la política nacional, aumento de la actividad de grupos armados, nivel de impacto del conflicto armado, nivel de diferenciación de la población, nivel de inseguridad, nivel de presencia y eficiencia de otras instituciones públicas, cantidad y capacidad de organizaciones de sociedad civil, nivel de confianza de los grupos poblacionales.

Contextualizar las acciones es una acción permanente que persigue identificar, y en los casos en que sea posible, prever cambios que tengan un efecto en la implementación de las acciones.

## Flexibilidad

Si bien la territorialización implica considerar aspectos propios del territorio sobre los cuales no se interviene, pero sí se consideran para la definición de las acciones, y la contextualización implica variables que son dinámicas y que podrían afectar la implementación del proceso, el principio de flexibilidad permite hacer los ajustes que los cambios en el contexto requieren y al mismo tiempo preservar su territorialización.

La flexibilidad es un reto en muchos sentidos. Un proyecto navega entre expectativas fijas (resultados e impacto), estructuras institucionales y contextos

cambiantes. Por lo tanto, la flexibilidad es un principio orientado a garantizar el cumplimiento de los resultados esperados sin generar daño por un accionar forzado ante una realidad compleja y cambiante.

La flexibilidad, además, es coherente con el principio de construcción de paz de que los conflictos son cambiantes y sus dinámicas impredecibles. Ser metodológicamente flexibles no significa improvisación, más bien, demuestra habilidad técnica para disponer de una gama amplia de herramientas que permitan preservar el rumbo del proceso.

## Adaptabilidad

Similar al principio de flexibilidad, la adaptabilidad permite la innovación constante y despierta la creatividad necesaria para lograr los objetivos propuestos. En materia de construcción de paz, prevención de violencia y cualquier aspecto relacionado con dinámicas sociales cambiantes, no existen recetas fijas sobre la forma de hacer las cosas. La misma acción se adapta de forma diferente en cada territorio de intervención cuando las necesidades así lo requieren.

Adicionalmente, la adaptabilidad contribuye a la apropiación. Es necesario recordar que, de acuerdo con el enfoque de construcción de paz, la flexibilidad implica discutir con los actores involucrados la necesidad del cambio, y la adaptabilidad es la capacidad de hacerlo realidad. Cuando la adaptación se hace en conjunto con las partes involucradas en el proceso, entonces se alimenta la apropiación de este, dado que se reconoce como algo que resulta del entendimiento mutuo sobre la naturaleza dinámica de los contextos.

## Ámbitos

Los ámbitos internos y externos constituyen un recurso metodológico para diferenciar la implementación de acciones en el terreno. Lo interno y lo externo es una diferenciación práctica y heurística, es decir, para ordenar el conocimiento y la comprensión. En la realidad, como es sabido, las diferencias son relativas y por eso la definición de los ámbitos responde a una necesidad de narrativa, de orden y comprensión de lo implementado a lo largo del proyecto.

Sin embargo, la diferenciación de ámbitos también implicó la consideración de particularidades específicas que se tradujeron en necesidades de flexibilización y adaptación y en la apropiada selección de métodos y técnicas.

La diferencia entre interno y externo tiene como punto de referencia la institución policial, debido a que el objetivo general del proyecto y sus principales

resultados estuvieron centrados en la generación de capacidades en la Policía para la atención y prevención de la violencia de género. Es decir, la Policía estuvo en el centro de gravitación de las acciones del proyecto.

**Ámbito interno.** Refiere a un conjunto de acciones orientadas exclusivamente al personal de Policía y al fortalecimiento de capacidades y recursos de la institución. El alcance inmediato de sus resultados estuvo limitado por la institución misma. Allí se incluyen las siguientes líneas de acción:

- Fortalecimiento de competencias y capacidades.
- Acompañamiento técnico permanente.
- Articulación con otras unidades de Policía.
- Recursos materiales.
- Comunicación interna para la sensibilización.

Cada línea de acción contempló una serie de acciones específicas que fueron implementadas de forma secuencial a lo largo del proceso con el personal de Policía de las estaciones, UBICAR y otros funcionarios de unidades especializadas como DIJIN, activos en cada territorio.

**Ámbito externo.** Refiere a un conjunto de acciones orientadas hacia la comunidad en toda su diversidad. En este ámbito, la ciudadanía fue la receptora inmediata de las acciones y el personal de Policía los ejecutores, a veces directos o indirectos. En este ámbito, el objetivo final fue la generación de confianza y el aumento de la legitimidad de la institución en materia de atención y prevención de la VBG. Se incluyen aquí a otras instituciones, dependencias y entidades del Gobierno nacional y local presentes en el territorio. Si bien esas instituciones pertenecen también al Estado, se consideran externas en la lógica de implementación del proyecto en la que la Policía fue beneficiaria directa. Adicionalmente, se consideran así porque el alcance de las acciones fue de articulación y coordinación que genera un impacto positivo, pero indirecto.

En el ámbito externo se incluyeron las siguientes líneas de acción:

- Mapa de actores.
- Redes y relacionamiento comunitario / institucional para la atención y prevención de la VBG.
- Estrategias comunitarias de comunicación para la sensibilización.
- Acciones EMA de prevención y atención en territorios de difícil acceso.

Por la naturaleza externa de estas acciones, los métodos y técnicas fueron ajustados para la implementación con una población diferente, es decir, no uniformada y libre de las dinámicas propias de la Policía. En el caso de otras instituciones, la adaptación fue necesaria debido a que, si bien parte del entramado institucional del Estado, son diferentes respecto de las dinámicas propias de la función pública de Policía.

### **El servicio de policía como intersección entre el ámbito interno y externo de implementación**

Uno de los principales retos de implementación del proyecto fue traducir en aplicaciones prácticas y demostrables las capacidades generadas en el personal de Policía. En otras palabras, trasladar los desarrollos alcanzados en el ámbito interno al ámbito externo.

La capacidad generada en materia de apropiación del enfoque de género debía ser demostrada y percibida favorablemente por la población a través de la prevención y atención de la VBG. Es decir, policías formados debían demostrar que lo aprendido era efectivo y que era así percibido por una ciudadanía con expectativas, temores, desconfianzas y limitaciones de acceso a la oferta institucional.

Si bien la institución cuenta con una elaboración en torno al servicio de policía, en el proyecto se identificó que este funciona como una intersección entre la vida interna de la institución y su relación con la comunidad, con el mundo externo. Esa intersección existe desde el momento en que la acción policial sucede fundamentalmente en el espacio público, en la interacción con la población. Las tareas de escritorio de la Policía, por definición, están en función de un objetivo mayor, el contacto directo y cercano con la ciudadanía.

En ese sentido, el servicio de policía es el puente natural entre los dos ámbitos. Ahora bien, como buen puente, funciona en dos direcciones. Es decir, las dinámicas internas afectan el desenvolvimiento del personal, así como las dinámicas externas lo hacen. El personal de Policía es un conjunto de ciudadanos y ciudadanas que portan creencias, valoraciones, prejuicios, afectaciones de todo tipo, incluyendo prácticas de género que pueden variar desde inocuas hasta reproductoras de patrones de violencia e inequidad. Eso se traslada en la función pública hacia el ámbito externo. De igual manera, la dinámica institucional condiciona al personal en su función, lo forma y somete a un régimen de estricta disciplina que también se refleja en su servicio hacia la ciudadanía.

En su carácter de intersección, el servicio de policía fue el espacio en el que la implementación del proyecto maniobró para flexibilizar y adaptar las acciones. Desde dinámicas propias del servicio

(horarios, distribución del personal, tareas) hasta los condicionantes contextuales del servicio (altos niveles de inseguridad, amenazas, dificultades de movilización), la implementación del proyecto tuvo que ajustarse para lograr los objetivos trazados.

La prevención y atención de la VBG se materializó en el servicio de policía, en el momento en que el personal se encuentra con la ciudadanía que demanda un servicio. Para el proyecto, la generación de capacidades no podía limitarse al ámbito interno. Era necesario que se materializara en la aplicación práctica, es decir, en el servicio de policía.

Por esas razones, el servicio de policía fue considerado como el campo de implementación que vinculó lo interno y externo del proceso. El servicio de policía fue metodológicamente abordado en ambos ámbitos, en lo interno para la generación de capacidades institucionales y en lo externo como aplicación de estas en materia de atención y prevención de la VBG. Adicionalmente, la generación de capacidades en el ámbito interno tuvo como fin último el aumento de la confianza y la legitimidad en la institución por parte de la ciudadanía, es decir, en el ámbito externo.



La consideración del servicio de policía como intersección entre lo interno y externo de la implementación del proyecto contribuyó a reafirmar la teoría de cambio de que el aumento en las capacidades y competencias para la prevención y atención de la VBG contribuyen al aumento de la confianza y legitimidad en la institución, lo cual retroalimenta la necesidad de profundización de las acciones de fortalecimiento institucional. Es decir, permite generar un efecto catalítico positivo.

### Prevención

La prevención y detección temprana de los ciclos de las violencias representan herramientas estratégicas para actuar frente a las distintas formas de violencia basada en género. La promoción y ejercicio de la igualdad, actitudes de escucha y empatía, de valor por las diferencias y de relaciones inclusivas y respetuosas son algunos de los principios imprescindibles para la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las personas LGBTI.

Uno de los mayores obstáculos que enfrentan las mujeres en sus diversidades son las barreras de acceso a la denuncia y el acceso a justicia e información, que siguen estando marcados por desigualdades de género, estereotipos y prejuicios. Esto genera la perpetuación de las distintas formas de violencia y la desconfianza de las mujeres hacia la justicia. Es por ello que la incorporación del enfoque de género en el servicio de policía resulta crucial para eliminar los patrones de discriminación que ubican a las mujeres y personas LGBTI en posiciones menos privilegiadas, para considerar y atender sus particularidades y afectaciones diferenciadas, así como para generar acciones que identifiquen los obstáculos y reduzcan las brechas de acceso.

Para ello, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer resalta tres tipos de prevención<sup>7</sup>:

- Prevención temprana (antes de los hechos): identifica las causas de las discriminaciones,

<sup>7</sup> Consejería presidencial para la Equidad de la Mujer (s. f.). Lineamientos para la prevención de las violencias de género. Recuperado de <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/lineamiento-prevencion-violencias-presentacion.pdf>



exclusiones y VBG, y adopta medidas para impedir que dichas causas se activen.

- **Prevención urgente (concomitante con el hecho):** ante la inminencia de hechos de VBG, se activan planes, estrategias o rutas para evitar que se vulneren derechos a la vida, la integridad, la libertad o la seguridad personales o, cuando a pesar de que se han adoptado todas las medidas para evitar los hechos de violencia, estos ocurren y, por lo tanto, corresponde mitigar los efectos.
- **Prevención asociada (garantías de no repetición después del hecho):** hace referencia a la necesidad de adoptar todas las medidas necesarias para evitar la repetición o exacerbación de las violencias después de ocurridos los hechos.

La prevención en una dimensión amplia implica deconstruir estereotipos, prejuicios, argumentos y formas de pensar y actuar que justifiquen hechos de violencia, así como favorecer formas de relacionarse y de socialización basadas en la igualdad y el respeto por los derechos humanos, generando actitudes y comportamientos de rechazo a la violencia basada en género y especialmente de empatía hacia las víctimas y sobrevivientes, quienes necesitan confianza para denunciar.

## Atención

Las acciones de prevención son fundamentales para fortalecer la atención de casos de VBG, ya que generan redes de apoyo, articulación interinstitucional y especialmente confianza en las mujeres y personas LGBTI para incentivar la denuncia. En este sentido, los Equipos Móviles de Atención (EMA) cumplen una función estratégica en los procesos de prevención, articulación y atención de casos por parte de la Policía Nacional en territorios de difícil acceso.

La atención por parte de la Policía Nacional hace parte de un conjunto de acciones articuladas, que responden a mandatos normativos para garantizar la atención, protección y restitución de derechos de las víctimas y sobrevivientes de VBG, de acuerdo con sus competencias y la coordinación de intervenciones intersectoriales e interinstitucionales.

Considerando que cada caso es único, por el tipo de violencia basada en género, por los contextos y condiciones particulares de las víctimas, y por la oferta de servicios y disponibilidad institucional en cada uno de los territorios, la ruta de atención se particulariza localmente, dependiendo de las instancias presentes que representan a las distintas entidades corresponsables en materia de salud, protección y justicia en los territorios.

Independientemente de la ruta a través de la cual se conoce el caso, desde el primer momento en el que se tiene contacto directo con una víctima de VBG en cualquier contexto o espacio, y durante cualquier tipo de procedimiento, se deben aplicar una serie de recomendaciones y seguir las rutas de atención, las cuales se fundamentan desde diferentes protocolos y guías de actuación diseñadas por las entidades del Estado que tienen competencia conforme al ordenamiento de ley. El servicio de policía cuenta con la Guía 1CS-GU-0001 de atención a casos de VBG, herramienta fundamental para atender de manera adecuada las distintas formas de violencia.

La Policía Nacional generalmente actúa como primer responsable, es por ello que de una adecuada atención, trato respetuoso, empático, que genere confianza, que brinde información completa, veraz y oportuna en relación con los procedimientos legales, entidades involucradas, servicios, y especialmente sobre los derechos, depende en gran medida que la víctima continúe los difíciles procesos que involucran instaurar una denuncia.

En este mismo sentido, resulta imperante incorporar mayor cantidad de mujeres en el servicio de policía, ya que para las víctimas y sobrevivientes de VBG es fundamental la confianza para atreverse a denunciar, seguridad y familiaridad que sienten en mayor medida con una figura femenina y no con una masculina, que asocian con la violencia de la que están siendo víctimas.

## Equipos Móviles de Atención (EMA): los engranajes metodológicos para la implementación del proyecto

Con el objetivo de operacionalizar las acciones del proyecto en el servicio de policía, fueron diseñados los Equipos Móviles de Atención (EMA), los cuales son a la vez un mecanismo metodológico para implementar el proyecto y un recurso operativo de la Policía Nacional.

Como recurso metodológico, EMA integra la capacidad humana desarrollada durante el proyecto y los recursos necesarios para llevar la oferta institucional especializada en atención y prevención de género a espacios rurales de difícil acceso. Los y las policías que integran EMA fueron formados a través de los cuatro diferentes diplomados, recibieron el apoyo técnico permanente por parte de un equipo de facilitación in situ y además cuentan con equipo de movilización, comunicación y otros elementos necesarios para desarrollar acciones de prevención y atención de la VBG.

EMA también es un dispositivo de identidad institucional que individualiza una capacidad especializada, la de prevenir y atender los casos de VBG de forma adecuada, sensible y no revictimizante.



Esa identidad institucional también sirvió como símbolo comunicativo tanto hacia el interior de la institución como hacia la comunidad, organizaciones y otras instituciones y entidades con las que se articularon acciones.

EMA contó con cuatro líneas de acción: apropiación del enfoque de género por medio de la formación y sensibilización, articulación interinstitucional y construcción de redes con sociedad civil, prevención y atención.

Los EMA fueron diseñados dentro del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía como una acción territorial en coherencia con los pilares, componentes y enfoques definidos por el Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional. A través de los EMA, la Policía Nacional buscó prevenir y atender los casos de VBG en la población rural de Colombia y los múltiples obstáculos que enfrentan estas poblaciones para acceder a las rutas institucionales.

### EMA, el símbolo de una Policía Nacional comprometida

EMA es el acrónimo de "Equipos Móviles de Atención". Sin embargo, su significado no se limita solamente

a ello. Sus iniciales también se refieren a valores centrales en el enfoque de género: la "E", equidad y empoderamiento; la "M", mujeres y masculinidades; y la "A", acceso y atención.

Los colores escogidos para el logo de EMA también tienen un significado: el púrpura incorporado dentro de la palabra EMA representa la fluidez y el cambio por el que atraviesa de manera constante una sociedad al adoptar nuevas culturas o movimientos. Es también un símbolo de apoyo a la igualdad de derechos a nivel social y laboral, por la equidad de género. El naranja es un color que genera optimismo, utilizado por quienes tienen la habilidad de escuchar, comprender, confiar y aceptar a las demás personas tal y como son, sin revictimizar.

La cinta que atraviesa las letras significa el compromiso de articulación con la ciudadanía y las instituciones para el abordaje de la violencia basada en género. La punta del lazo con la dirección hacia arriba y debajo del escudo de la Policía significa un proceso de mejoramiento continuo. EMA en el mismo nivel del escudo de la Policía demuestra un deseo de generar confianza a partir de establecer relaciones horizontales con la comunidad.



### Las líneas de acción de EMA y sus acciones

#### 1. Apropiación del enfoque

Busca mejorar las competencias del personal policial para la atención de VBG. Esto se llevó a cabo con la implementación de programas de capacitación continua, materializada en ciclos de formación agrupados en cuatro diferentes diplomados (cada diplomado tiene 2 ciclos: uno de fundamentación teórica y otro de acompañamiento práctico) y un curso. El primer diplomado, sobre enfoque de género; el segundo, sobre VBG; el tercero, sobre servicio de policía, interinstitucionalidad y construcción de redes frente a la VBG; el cuarto, sobre formación de formadores y formadoras, en el que se capacitó a personal policial con el fin de convertir a este grupo en multiplicador de los conocimientos adquiridos y generar una capacidad institucional que pueda ser replicada en otras instancias y territorios, y el curso

sobre liderazgo con enfoque de género para mandos medios y altos, con el objetivo de fortalecer las capacidades para liderar la incorporación del enfoque al interior de la institución. Los procesos formativos tuvieron en cuenta las particularidades territoriales de los municipios seleccionados y contaron con el acompañamiento in situ de personal calificado en la materia, permitiendo un abordaje enmarcado en la atención territorial desde el contexto rural y en el marco de la protección y garantía de derechos.

#### 2. Articulación interinstitucional y con sociedad civil

Tuvo el objetivo de fortalecer las acciones locales de articulación. Mejorar la coordinación interinstitucional con otras instituciones del Estado presentes en el territorio y afianzar las redes con sociedad civil que tengan como fin la prevención y atención de la VBG. Todo ello con el objetivo de mejorar la atención y prevención, así como

generar confianza entre las instituciones y la comunidad para el empoderamiento comunitario frente a la reducción de los factores de riesgo y el fortalecimiento de un modelo de atención en lo rural, teniendo en cuenta las necesidades y capacidades diferenciales de cada territorio.

### 3. Prevención

Disminuir los índices de VBG, así como contribuir a la eliminación de los estereotipos basados en género. Por medio del desarrollo de campañas, actividades con la comunidad, difusión y sensibilización del enfoque, se espera incrementar la confianza en la policía como actor relevante en materia de prevención, ampliar el conocimiento de la comunidad sobre los diferentes tipos de VBG y las rutas de atención.

### 4. Atención

Aumento del acceso a la atención policial por parte de las víctimas de la VBG. Esto se realiza para garantizar condiciones adecuadas y seguras para la atención a las víctimas (instalaciones, medios de transporte, equipos de tecnología y comunicaciones) y fortalecer la confianza de las comunidades en la Policía Nacional y las instituciones con las que se articula en la prevención y la atención.

Estas acciones se orientaron a fortalecer las acciones actuales del servicio de policía frente a la prevención y atención de la VBG, así como el Modelo de Atención Integral de la Familia Policial al interior de la Policía, con el objetivo de consolidar un modelo de atención diferencial desde lo rural.

### EMA: hacia un modelo de prevención y atención de la VBG

Uno de los productos finales del proyecto es la elaboración de un modelo de prevención y atención

de la VBG sustentado por la experiencia, lecciones aprendidas y resultados generados a través de la implementación del proceso.

En ese sentido, la elaboración del modelo se hace de forma constructiva, es decir, no se parte de un modelo externo, predefinido, sino que se desarrolla a lo largo del proceso, con el objetivo de ajustarlo a las necesidades específicas de la Policía Nacional. La apropiación del modelo radica justamente en el hecho de que es un producto probado y sustentado por la misma experiencia de institución.

En ese recorrido, EMA evolucionó paralelamente a la implementación misma del proyecto, se nutrió de la experiencia y, al mismo tiempo, orientó su rumbo. Fue una relación simbiótica entre el aprendizaje institucional continuo y la estructuración de EMA como un referente de las capacidades adquiridas por la institución en materia de género. También es un referente de confianza con la comunidad, ya que EMA fue el símbolo de un despliegue territorial y de la generación de redes con instituciones, entidades, comunidades y organizaciones sociales para la prevención y atención de VBG. Finalmente, EMA es el sello con que se elaboró un conocimiento específico sobre el enfoque de género para la institución policial, lo cual quedó plasmado en los cinco diplomados que ahora son parte de las capacidades de la institución.

EMA es evolución, y ese es el hilo conductor de esta sistematización. De un símbolo de imagen institucional, EMA transitó a una metodología de implementación, de ahí a un despliegue a territorios de difícil acceso que integró las capacidades y recursos que se generaron y adquirieron durante el proyecto, para finalmente ser el símbolo de un modelo de prevención y atención de la VBG de la Policía Nacional, replicable para otros territorios y ámbitos institucionales.



# Segunda Sección

## Enfoque de Género en el Ámbito Interno de la Institución

En esta sección se presentan las líneas de trabajo que se desarrollaron con el personal de Policía y en las que los resultados y el impacto se circunscribió a las capacidades, competencias, actitudes y prácticas de dicho personal. La líneas de trabajo fueron:

- Fortalecimiento de competencias y capacidades.
- Acompañamiento técnico.
- Articulación para la atención integral a Familia Policial.
- Recursos materiales y humanos.
- Estrategia de comunicación.

# 1. Fortalecimiento de competencias y capacidades

Uno de los principales objetivos del proyecto fue la implementación de un proceso formativo formal dentro de la Policía, que fuera constituido como la principal herramienta para el fortalecimiento de competencias y capacidades en materia de género y que tuviera una expresión concreta en las dinámicas del servicio en materia de atención y prevención de la VBG.

Por proceso formativo formal se definió en el proyecto un conjunto de actividades pedagógicas orientadas a la introducción del enfoque de género en las actividades diarias del personal de Policía. Esto se hizo a través de diferentes estrategias que incluyeron:

- a) Implementación de un proceso formativo formal compuesto por cuatro diplomados certificados.
- b) Actividades de apoyo educativo externo a la institución como soporte a la generación de confianza y capacidades en el ámbito comunitario.
- c) Desarrollo de una malla curricular sobre enfoque de género y VBG.
- d) Actividades académicas de proyección y sensibilización.

A continuación, se desarrollará cada una de las cuatro acciones anteriores que en conjunto fortalecieron las competencias y capacidades de la Policía Nacional en materia de género y atención y prevención de la violencia basada en género.

## a) Proceso formativo formal: cuatro diplomados temáticos especializados y certificados

Formalmente, se proyectó la formación de 400 policías para atender y prevenir la VBG en los siete municipios seleccionados. Esta meta se superó con la formación de 585 policías en total. Esto fue posible gracias a la flexibilidad lograda entre la Policía y APAZ para adaptar el proceso formativo formal a las diferentes circunstancias en los territorios y, además, a la voluntad de aprovechar las capacidades generadas para extender el proceso a policías de Bogotá y a docentes policiales, entre otros.

El proceso se dividió en cuatro diplomados que fueron debidamente certificados. Luego de finalizar esos diplomados, se acordó la realización de un curso especializado para puestos de liderazgo dentro de la institución.

La metodología general que orientó la realización de los diplomados se definió de forma adaptada para la Policía de acuerdo a los retos que el tema implicaba. Con ese fin, se determinó una serie de principios orientadores, los cuales se exponen a continuación.

**Formación in situ.** Para lograr la flexibilidad y adaptabilidad, así como el enfoque territorial expuestos en la primera sección de esta sistematización, se determinó la necesidad de que la formación se realizará en el territorio de forma continua. Para eso, se contó en cada municipio con una persona encargada de desarrollar los contenidos del proceso formativo en las estaciones y UBICAR, utilizando las mismas instalaciones de la Policía. Esto permitió que el proceso formativo se insertara en la dinámica laboral del personal, se ajustara a los requerimientos propios del servicio en cada municipio y se pudiera contrastar constantemente con las situaciones que cotidianamente se enfrentan.

**Transversalidad.** El proceso formativo incluyó a la totalidad del personal de servicio de las estaciones y de las UBICAR en cada municipio. El punto de partida fue que la formación de capacidades para la atención y prevención de la VBG requiere incluir a todo el personal en la institución dado que modelos formativos de “puntos focales” han demostrado ser limitados en su capacidad de expandir los conocimientos y transformar prácticas institucionales. Debido a que la prevención y atención de la VBG requiere un cambio institucional y de actitudes personales y profesionales, se hizo necesario incluir la transversalidad en la formación de esas capacidades en todo el personal de la institución en los municipios.

**Conceptual y práctico.** El desarrollo de los contenidos se hizo en sesiones de clase con horarios establecidos. Sin embargo, el hecho de hacerlo dentro de las instalaciones de la Policía y ajustado a las dinámicas del servicio hizo posible que la transferencia de los

contenidos aprendidos a la práctica ocurriera con mayor facilidad. Se buscó de esa forma que los contenidos no estuvieran descontextualizados; al contrario, la dinámica cotidiana del servicio fue el campo de acción para la aplicación de los conocimientos adquiridos.

**Certificación.** En la definición de la metodología del proceso formativo se consideró el hecho de que, para el personal de Policía, el proceso podía representar una carga extra a las labores asignadas. Por ejemplo, se buscó que las sesiones de clase no interrumpieran su tiempo libre o descansos. Sin embargo, también se consideró que los procesos formativos pudieran aportar al mejoramiento de la hoja de vida del personal participante. Por esa razón, el proceso formativo fue dividido en cuatro diplomados que fueron debidamente certificados por la Escuela de Posgrados de Policía (ESPOL) y la Dirección Nacional de Escuelas (DINAE) de la Policía. Cada diplomado cumplió el total de horas lectivas establecido por la DINAE, así como todos los requisitos en materia de personal docente, evaluaciones y estructura curricular. Los diplomados desarrollados fueron:

#### **1. Diplomado I: Introducción al Enfoque de Género. Orientado a**

- Reconocer y desaprender representaciones discriminatorias sobre género e identificar las posibilidades de aplicabilidad del enfoque de género en la prestación del servicio de policía.
- Valorar como positivos y necesarios nuevos modelos de masculinidad en los que el conocimiento de la emocionalidad propia permita la creación de relaciones cotidianas empáticas que se reflejen tanto en la interacción con las víctimas de VBG como en la prestación del servicio de policía en general.
- Conocer los diferentes enfoques del Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional y su importancia en la atención diferencial.

#### **2. Diplomado II: Violencia Basada en Género. Orientado a**

- Conocer el marco normativo nacional e internacional y de política pública para la atención de los diferentes tipos de VBG.
- Establecer relaciones entre manifestaciones, formas y contextos en los que se presenta la VBG.
- Fortalecer prácticas cotidianas en la prestación del Servicio de Policía para la prevención y atención de la VBG.

#### **3. Diplomado III: Servicio de Policía, Interinstitucionalidad y Construcción de Redes de Apoyo frente a la Violencia Basada en Género. Orientado a**

- Apropiar las rutas de atención de la Policía Nacional y de otras instituciones con competencia en la atención de la VBG.
- Conocer y apropiarse de las medidas de protección y atención establecidas en la Ley 1257 de 2008.
- Conocer los protocolos, guías técnicas e instrumentos de las instituciones con competencia en la atención de la VBG.
- Generar acciones de articulación a nivel local, regional y nacional para prevenir, atender y erradicar la VBG.
- Identificar y fortalecer las rutas de atención relativas a cada uno de los municipios, a partir de un trabajo colectivo, con instituciones y organizaciones.

#### **4. Diplomado IV: Formación de Formadores y Formadoras**

- Profundizar en los temas esenciales de los diplomados 1, 2 y 3.
- Fortalecer la capacidad pedagógica para brindar formación policial con enfoque de género.
- Capacitar en metodologías innovadoras para la apropiación del enfoque de género.
- Identificar los principales elementos que permiten la creación de un ambiente de aprendizaje para la implementación del enfoque de género en el servicio de policía.

#### **5. Curso especializado: Enfoque de Género en la Gestión Directiva**

- Analizar distintos tipos de liderazgo, sus características y relación con las cualidades de la masculinidad hegemónica y la necesidad de transformarlos hacia liderazgos orientados al fortalecimiento de las relaciones, a priorizar el cuidado de otras y otros, el respeto, el fomento del diálogo, la igualdad y el intercambio de saberes.
- Visibilizar los beneficios de generar liderazgos asertivos y con enfoque de género, tanto a nivel personal y para quienes integran la institución, como su efecto positivo en la recepción y generación de confianza por parte de la comunidad.

- Generar conciencia respecto a la importancia de diseñar acciones para promover mayor participación de las mujeres policías en cargos de decisión y gestión al interior de la Policía Nacional.
- Impulsar transformaciones internas desde las apuestas cotidianas y la labor de quienes integran y direccionan las distintas áreas en la Policía Nacional, con el objetivo de garantizar y velar por la igualdad de género, la no discriminación y la eliminación de todas las formas de VBG tanto a nivel interno como externo.
- Empoderar a quienes ejercen cargos directivos o de liderazgo dentro de la Policía Nacional de Colombia, para hacer seguimiento y promover la incorporación del enfoque de género en las distintas acciones y niveles de la Policía Nacional y que impulsen la réplica de los contenidos de los módulos EMA.
- Generar capacidades comunicativas desde un lenguaje incluyente, textual, audiovisual o gestual, que permitan desarrollar acciones tendientes a la igualdad de género y no discriminación, así como enfrentar situaciones como declaraciones en medios de comunicación que propendan por la utilización del lenguaje normativo de la VBG y alejadas de estereotipos o prejuicios.

Los diplomados y el curso especializado fueron elaborados para su desarrollo de manera continua a través de dos recursos pedagógicos: la formación presencial, es decir, el desarrollo teórico y metodológico de cada diplomado, y el acompañamiento técnico in situ por parte de un equipo de formación especializado. A través de ejercicios de planeación, acción y reflexión, se identificó el nivel de avance en la ampliación de capacidades del personal de la institución.

### Metodología para el desarrollo de los diplomados

El proceso de formación se basó en un modelo de pedagogía social, orientado al cambio de prácticas y comportamientos asociados a las formas de valorar y vivir las diferencias de género, su relación con las distintas formas de VBG y la repercusión directa que esto tiene en la prestación del servicio de policía y el acceso de las víctimas a la justicia. La pedagogía social ofrece un modelo de acción flexible que involucra no solo elementos de reflexión crítica sobre comportamientos y prácticas, sino herramientas para su transformación. Se buscó que el aprendizaje sucediera en la acción y en el ejercicio mismo de las funciones de Policía.

Se buscó también que, a través de la reflexión, se lograra la transformación de prácticas y comportamientos relacionados con la atención, prevención de la VBG y

apropiación del enfoque de género. Con tal fin, todos los contenidos teóricos contaron con herramientas prácticas aplicables en la cotidianidad del personal policial.

Las sesiones del diplomado se organizaron por medio de diálogos entre quien facilitó la formación en cada territorio y las personas participantes, lo que permitió el reconocimiento de los significados dominantes del contexto de cada municipio y que influyen en la prestación del servicio. Luego se dio paso a una negociación cultural contextualizada que permitió la transformación no solo de esos significados dominantes, sino de imaginarios en torno a relaciones y roles de género, para finalmente posibilitar la apertura al cambio social y a la transformación institucional. Se combinaron elementos tipo cátedra, como lectura de material de apoyo, revisión y análisis de estadísticas, análisis de casos, lectura de prensa, análisis de piezas culturales, entre otros, con ejercicios lúdicos y de sensibilización. Esto facilitó la incorporación de los aprendizajes en una memoria de largo plazo que permita la incorporación de los enfoques propuestos.

Se buscó que, como producto del proceso de capacitación, fuera posible diseñar y ejecutar acciones colectivas que contribuyeran a la construcción de confianza entre los diferentes actores de la sociedad. En este caso, la capacitación del personal de Policía no solo estuvo orientada a aumentar las capacidades institucionales, sino a que el servicio público se convierta en un mecanismo que permita reducir la falta de confianza y legitimidad producidas por décadas de conflicto y violencia.

Los siguientes lineamientos metodológicos fueron elaborados como base para los diplomados y tuvieron el objetivo de apoyar el proceso de formación y sensibilización que realizó el equipo de facilitación del proceso formativo a través de la presentación de un marco teórico, conceptual y metodológico desde el enfoque de género.

### Pedagogía para la transformación

La pedagogía social fue la base de las actividades de los diplomados, ya que dicho enfoque brinda respuestas educativas a problemáticas sociales concretas.

La pedagogía social complementa los enfoques definidos para este proyecto, pues refiere a una práctica social y contextualizada, mediante la cual se satisfacen necesidades concernientes al desarrollo de las personas y las sociedades con dos propósitos diferentes: socializar e integrar a cada persona en las circunstancias vitales que definen una determinada sociedad, facilitándole los recursos y competencias que favorezcan su desarrollo personal y promover así procesos de cambio colectivo para el mejoramiento de las condiciones de vida en lo individual y en lo social.



Los siguientes cinco elementos fueron tomados de la pedagogía social para configurar un modelo educativo que fundamentara los diplomados que el proyecto implementó.

- El educador o la educadora (el equipo de facilitación, en el caso del proyecto) es quien realiza acciones educativas en diferentes instituciones y espacios, con el fin de posibilitar que la comunidad pueda acceder a nuevos lugares en lo social y en lo cultural, conectándose y reconectándose con las redes sociales de su época. Es también su tarea colaborar con la construcción del tejido social en espacios amenazados. Su tarea es facilitar nuevos procesos de creación de vínculos entre las personas, promover una nueva interpretación del mundo y de los retos que este les plantea. Con el personal de policía se buscó un cambio de perspectiva y de lectura de diferentes fenómenos sociales para introducir el enfoque de género.
- El modelo formativo se dirigió a personas que cuentan con una historia de vida y unos acumulados vitales y profesionales que les permiten ser protagonistas en el ejercicio de sus funciones. En ese sentido, el personal de Policía se caracterizó por su disposición hacia los contenidos culturales que lo social les exige, para efectuar una adecuada prestación del servicio. El proceso se dirigió a policías con formaciones socioculturales propias, correspondientes en su mayoría a patrones culturales regionales diversos que hicieron posible dialogar con visiones de lo social más diversas, plurales e incluyentes.
- Los contenidos fueron definidos para estar directamente vinculados a la función que el personal de Policía cumple en su desempeño público. Fueron estructurados en módulos y apuntaron a la pertinencia temática y cultural. Se valieron de los marcos normativos y del repertorio cultural del contexto (géneros musicales, cine, telenovelas, programas radiales, refranes, prácticas, entre otros recursos) para analizar, cuestionar y reconfigurar nociones, prejuicios y conceptos sobre la violencia basada en género.
- Transmisión - actualización - reconfiguración y el rol del apoyo técnico. El núcleo duro de la metodología fue el interés del equipo de facilitación en el proceso que se implementó con el grupo con que se trabajó. En este sentido, el acompañamiento y la evaluación fueron de carácter constante y formativo, persiguieron retroalimentar la práctica y afectarla de manera positiva. El lugar para la actualización o reconfiguración de contenidos fue la práctica, más específicamente, el acompañamiento in situ.

## Esquema tipo taller

Más que una cátedra o clase magistral, el tiempo destinado a la formación fue diseñado para transcurrir entre el desarrollo conceptual de los temas y el diálogo grupal, permitiendo la contextualización territorial de los contenidos y su aprendizaje por parte del grupo.

Cada espacio de formación incluyó los siguientes aspectos básicos:

- Una dinámica para saludar y activar el grupo.
- La presentación de objetivos, el plan de trabajo a desarrollar y el tiempo estimado para llevarlo a cabo.
- El desarrollo de los conceptos a través de piezas gráficas, sonoras, audiovisuales, noticias, estadísticas, videos, entre otros, para interpelar al grupo y estimular su participación.
- El uso de actividades que el equipo de facilitación conozca y que resulten altamente pertinentes para el desarrollo conceptual y para un buen ambiente de trabajo.
- Una actividad o momento de cierre en el que se recapitaron los temas vistos y los acuerdos generados para la siguiente sesión.

En general, el desarrollo del diplomado fue dinámico, dialógico y flexible y se nutrió de la experiencia de quienes participaban en él, y que posibilitaron la negociación cultural y territorial de significados a partir del contraste entre teoría y experiencia.

La metodología tipo taller incluyó una lectura del clima de aprendizaje del grupo, su disposición, sus claves de trabajo, sus códigos de humor, las actividades con las que mayor afinidad tienen y el manejo del tiempo más adecuado, pues cada grupo presentó particularidades que el equipo de facilitación pudo captar para el buen desarrollo del proceso.

Cada módulo contó con información de soporte teórico y con actividades destinadas al afianzamiento de los aprendizajes y la incorporación de los temas por parte de quienes participaron. Los tiempos fueron igualmente recalculados en función de los horarios establecidos por las autoridades de la Estación de Policía.

## Manejo del diálogo y debate

Con el propósito de lograr un ambiente de aprendizaje óptimo que permitiera el intercambio de ideas y la construcción social del conocimiento, se implementó la escucha activa para que las personas se sintieran en la

confianza de que su participación tuvo toda la atención del grupo y recibió retroalimentación sobre su opinión o comentario. Desde la escucha activa e incluyente se incentivó la segunda habilidad comunicativa, a saber: el habla. El ambiente de diálogo y debate fue una herramienta que contribuyó a que los temas de género fueran abordados con naturalidad, dado que culturalmente son temas considerados tabú.

### **Acompañamiento técnico por parte del equipo de facilitación de la formación**

Cada diplomado tuvo una duración total de 90 horas, distribuidas en dos componentes complementarios: la formación en clase y el acompañamiento técnico. Las horas de ambos componentes variaron dependiendo de cada diplomado. El acompañamiento técnico tuvo como objetivo orientar el servicio de policía para aplicar en la práctica el enfoque de género y mejorar la respuesta institucional frente a la atención de la violencia basada en género. Ese acompañamiento se desarrolló durante las horas de servicio de policía en tareas de atención y prevención a lo largo del proyecto.

En cada uno de esos ámbitos se acompañaron técnicamente tanto acciones planeadas como acciones espontáneas. Las acciones planeadas fueron definidas en conjunto entre el equipo de facilitación y los diferentes grupos de formación y se realizaron de acuerdo a un plan de pilotaje de acciones de prevención en territorios de difícil acceso, como se verá más adelante. Las acciones espontáneas fueron aquellas que surgieron de la misma dinámica del servicio de policía de manera no planificada y las cuales fueron acompañadas para luego incorporarse en los procesos de reflexión durante los diplomados.

### **Evaluación**

La evaluación fue un proceso permanente para la medición del avance de los aprendizajes. Para cada diplomado fueron implementadas mediciones de entrada y salida para medir el nivel de apropiación de los contenidos. En el caso del diplomado IV se hizo una evaluación en profundidad para determinar las cualidades pedagógicas y conductuales de cada persona que requiere la tarea de formador de formadores.

Para obtener la certificación de cada diplomado se requirió haber asistido al 80 % de las clases y actividades de acompañamiento. Según el diplomado y las necesidades de cada grupo, el equipo de facilitación realizó evaluaciones, test, pequeños talleres, entre otros, que midieron la apropiación conceptual de los temas.

Los resultados de las evaluaciones informaron sobre el nivel de apropiación y aceptación diferente de los temas. Por ejemplo, de todos los aspectos que fueron desarrollados en materia de género y violencia de

género, el que mas retos presentó es relacionado con LGBTI y diversidad sexual. Como se puede observar en los informes de evaluación (anexo: 1 Estadísticas diplomados), los niveles de apropiación también presentan variaciones en cada municipio, pero es constante la dificultad alrededor de los temas LGBTI.

Los factores que explican esas diferencias no pueden ser determinados con las evaluaciones realizadas. Sin embargo, hay factores de entorno inmediato que podrían dar indicios al respecto, por ejemplo, el nivel de inseguridad y presión del personal, las experiencias pasadas, el nivel de apoyo de los mandos de Policía y el entorno cultural de las personas.

### **Línea base y mediciones**

Antes del inicio del proceso formativo se elaboró un instrumento para determinar la línea base de conocimientos relacionados con género y violencia basada en género. Las mediciones consistieron en

Línea base: 234 encuestas iniciales, de carácter anónimo, para establecer el nivel de conocimiento sobre enfoque de género y violencia basada en género. Aplicada en agosto de 2018.

Medición diplomado I y II: 286 encuestas finales, de carácter anónimo, para establecer cambios en el nivel de apropiación de contenidos relacionados con enfoque de género y violencia basada en género. Aplicada en abril de 2019.

Medición inicial y final del diplomado IV: 109 encuestas aplicadas al inicio y al final del diplomado. Esta medición buscó identificar el nivel de conocimiento del grupo de formadores, así como su perspectiva sobre las necesidades específicas de la formación en materia de género.

### **Síntesis de resultados**

La comparación de la primera medición (final del segundo diplomado) versus la línea base dio como resultado que en todas las respuestas del instrumento se presentó un mejoramiento en la cantidad de respuestas correctas equivalente al 10 %.

Del total de personas evaluadas, 22 personas respondieron las once preguntas del instrumento correctamente. Por su parte, Caldono y San Vicente del Caguán fueron los dos municipios con la mayor cantidad de respuestas correctas. La Paz fue el municipio con mayor cantidad de participantes en la encuesta y el que presentó mayores áreas susceptibles de mejora.

Los temas donde se evidenciaron mayores complicaciones en sus respuestas se centraron en el concepto de masculinidades alternativas y la competencia de la

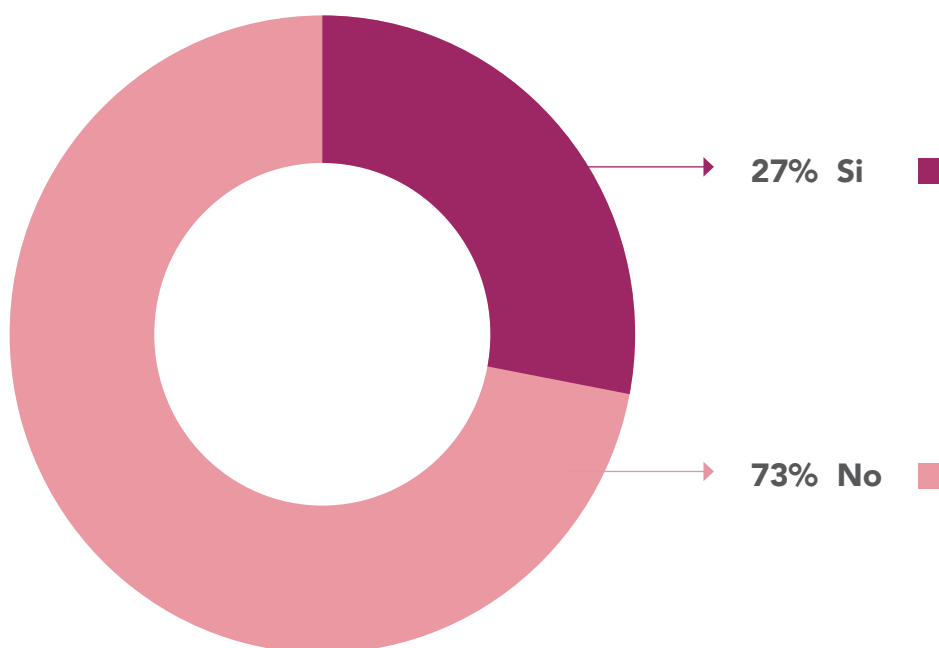


Policía en caso de comunidades indígenas. En cuanto al concepto de enfoque de género, se presentó como un área con necesidad de mejora, ya que aún se tendía a definirlo a partir de generalidades y no de aspectos técnicos más específicos.

Esta medición demostró que el tema estaba siendo recibido con apertura, sin embargo, aún se presentaban confusiones acerca de la naturaleza de los conceptos y las implicaciones de estos en el servicio de policía.

La medición del diplomado IV contempló preguntas relacionadas con el enfoque de género desde una perspectiva conceptual y se pudo observar una mejora en la apropiación de la coherencia del contenido respecto de su aplicación. Esto tuvo una relevancia especial, dado que, si bien la mayoría de personas habían participado en los tres diplomados anteriores, solamente un 27 % de estos tenía experiencia previa en el rol de formadores.

### ¿Tiene usted experiencia en docencia o desarrollo en talleres?



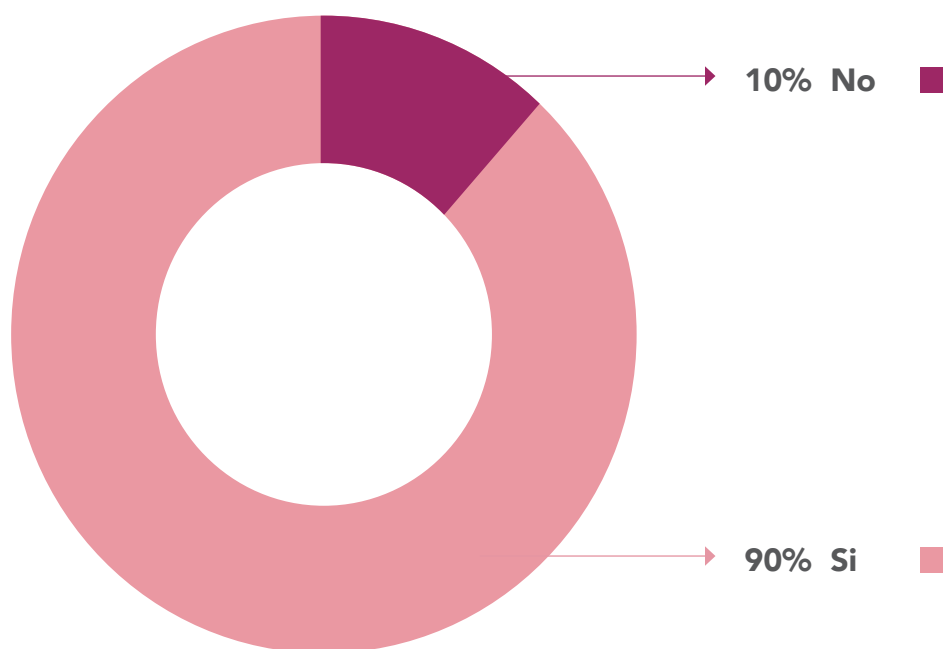
Las personas que manifestaron tener experiencia en docencia o desarrollo de talleres (27 %) señalaron tenerla en temas relacionados con el Código Nacional de Policía, primeros auxilios, construcción de paz y prevención de consumo de sustancias ilícitas. Ninguno de ellos reportó tener experiencia en formar en temas relacionados con género.

Lo anterior permite concluir que el diplomado IV llenó un vacío importante para la réplica de la experiencia

en la institución, ya que no solo se formó un número considerable de policías en materia de género, sino que se les proveyó de capacidades para la formación de otros grupos dentro de la institución.

Otro elemento importante que evidencia la secuencia de mediciones realizadas es que la mayoría del personal se apropió del principio de que la formación en materia de enfoque de género requiere de un abordaje especial.

**¿Cree usted que los temas relacionados con género necesitan un abordaje especial al momento de formar a otras personas?**



Esta respuesta destaca la necesidad de que el enfoque de género sea abordado desde una perspectiva multidisciplinaria y con el mayor nivel de diversidad posible, debido a que se reconoce su diferencia respecto del resto de temas estrictamente policiales.

Se consultó sobre las razones que las personas consideran que justifica la necesidad de un abordaje especial para la enseñanza de los temas relacionados con género en la institución. Al respecto, hay dos tendencias que aún presentan cierto nivel de contradicción que podrían reflejar la existencia de resistencias y temores sobre el contenido de género.

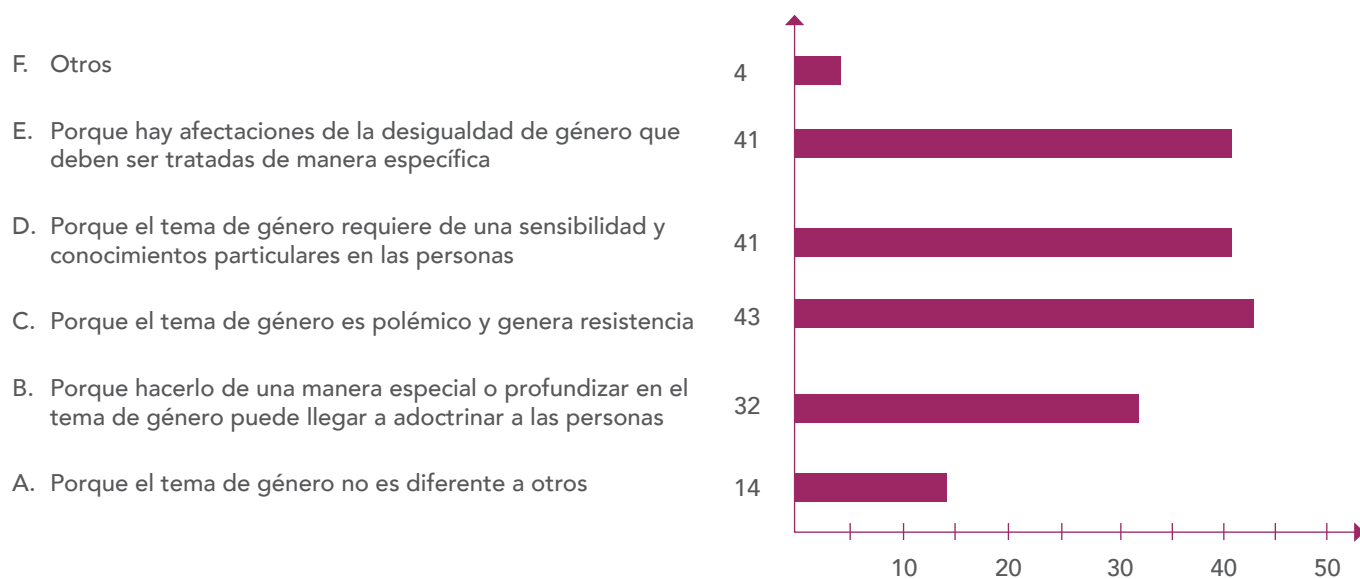
De acuerdo con la siguiente gráfica, un alto porcentaje de las personas destaca las respuestas C, D y E como las razones que justifican un abordaje diferenciado y que son coherentes con el contenido desarrollado a lo largo de todos los diplomados. Sin embargo, las respuestas A y B tenían el objetivo de servir como control al presentar opciones que contradecían lo esperado en

metería de un abordaje adecuado del enfoque de género. Un porcentaje significativo las reportó como razones para un abordaje especial del tema.

Los factores que explican esta situación pueden ser múltiples y desde la experiencia de la formación en la que se identificaron diversos aspectos que impiden el cambio de actitudes en las personas, se puede destacar el peso de la resistencia cultural frente al tema que se traduce en una transferencia hacia el servicio. Ese fue uno de los retos más grandes enfrentados por el proyecto y que, como se menciona en las recomendaciones finales, requiere de un esfuerzo institucional mayor para evitar que las creencias individuales condicionen la labor profesional del personal. Eso tiene una relación directa con el nivel de apoyo institucional hacia el enfoque de género, tanto en lo relacionado con normativas como en lo que se refiere a la retórica institucional y los procesos de formaciones general del personal, tanto en el nivel estratégico como en el resto de los grados y funciones.

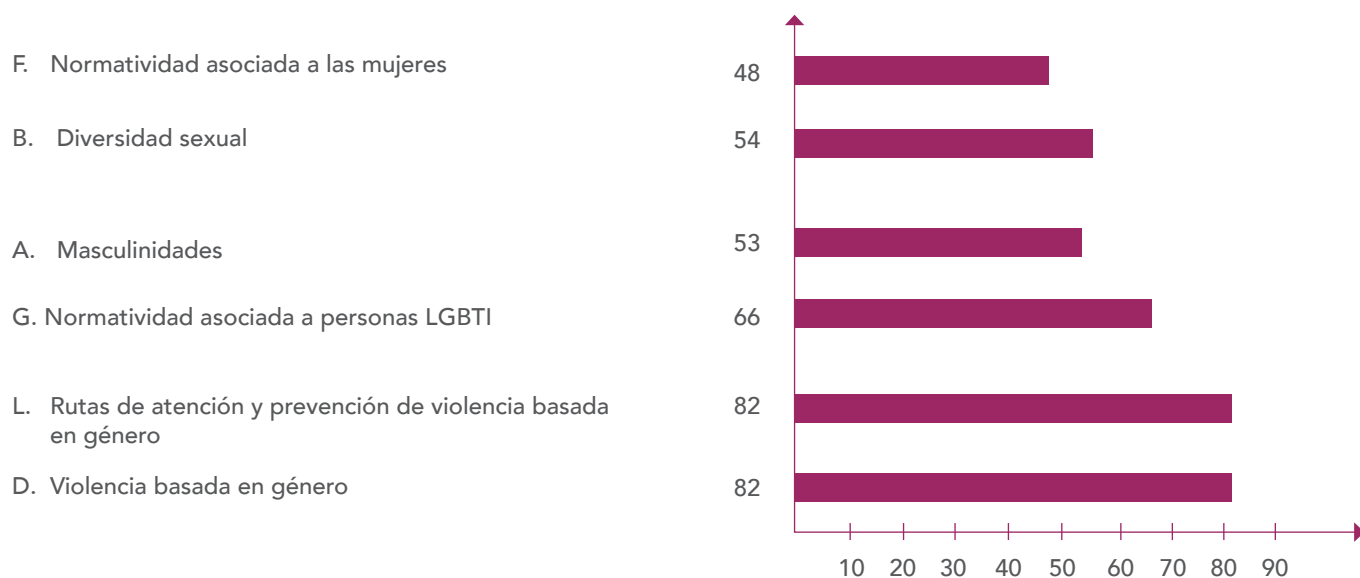
### ¿Cuáles razones podrían argumentar la respuesta anterior?

(Cantidad de repeticiones de respuesta)



No obstante lo anterior, las personas que participaron en el diplomado final reconocen la importancia de los temas que se abordaron en el proyecto como los centrales para la implementación de otros procesos formativos.

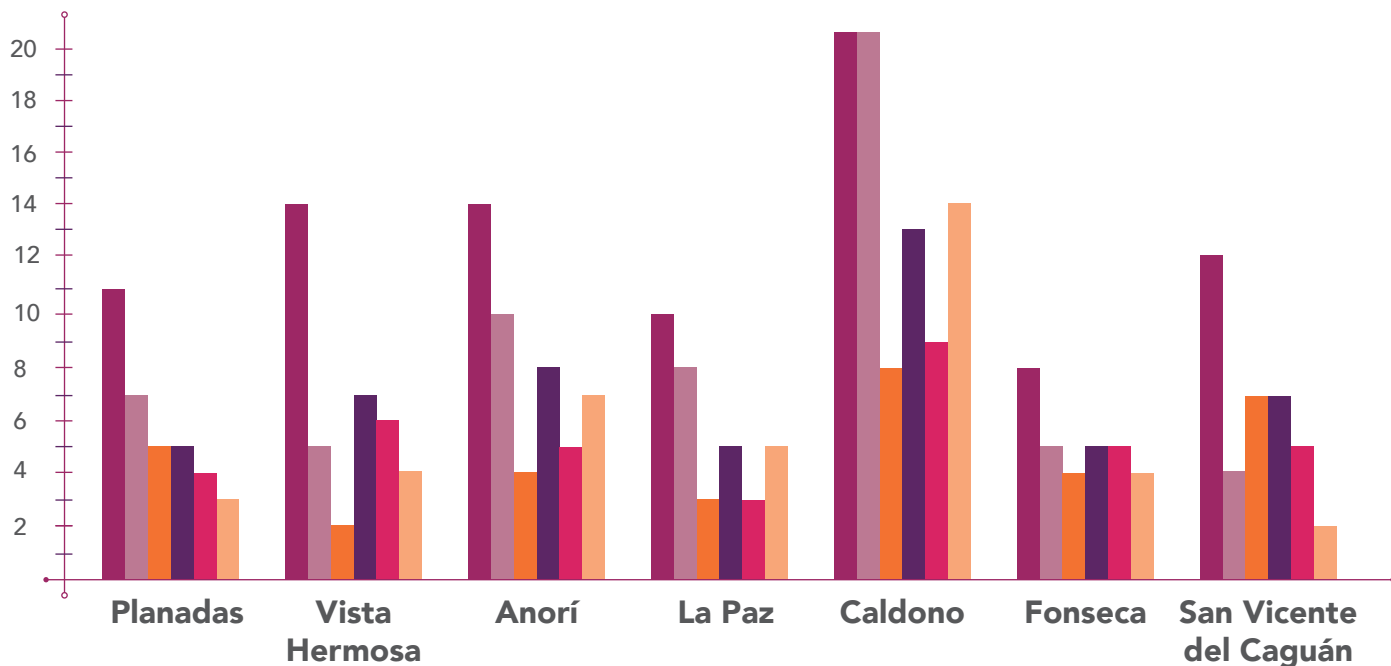
### ¿Qué temas considera prioritarios en una formación en género para la Policía?



Según la mayoría de participantes, las actividades más relevantes al momento de hacer procesos de formación en temas género en la Policía son: charlas, actividades con la comunidad y análisis de casos. Esta tendencia se presenta de forma similar en cada municipio focalizado.

El enfoque de derechos para abordar los temas relacionados con género demostró ser el camino adecuado para introducir una perspectiva diferente sobre los temas del proyecto en la Policía Nacional. Esto incluye la promoción de respeto por los derechos de todas las personas independientemente de su identidad de género y orientación sexual y el respeto y garantía de las normas nacionales e internacionales.

### Al formar personas en temas de género ¿qué de los siguientes aspectos considera necesarios?



- B. Promover el respeto por los derechos de todas las personas, independientemente de su identidad de género y orientación sexual
- G. Respetar y garantizar los derechos establecidos por las normas nacionales e internacionales en materia de VBG.
- A. Cuestionar las ideas dominantes sobre estereotipos y prejuicios de género en la cultura y en el contexto cercano.
- D. Propiciar el diálogo ante conflictos por diferencia de opiniones
- H. Adaptar el enfoque de género a nuestra cultura y creencias religiosas
- J. Incorporar el lenguaje incluyente

Se consultó de manera específica qué era necesario para formar en temas de género en la Policía. Ante eso, la mayoría de respuestas se concentró en generar un espacio de confianza y participación igualitaria. Este resultado confirmó que la metodología de enseñanza definida para los diplomados, que otorgó un peso significativo a la generación de confianza, logró ser apropiada por el grupo de participantes como una herramienta efectiva para la formación en estos temas.

Para realizar un control sobre la claridad conceptual, se consultó sobre algunos aspectos clave del enfoque de género. Por ejemplo, más del 90 % de los participantes estuvo en desacuerdo con la afirmación de que los temas de género competen únicamente a las mujeres. Se logró así corroborar que el conocimiento sobre el tema superó, en alguna medida, el prejuicio de que los temas de género no competen a hombres, dado que la mayoría de participantes fueron hombres.

Finalmente, la mayoría de los participantes (83 %) estuvo de acuerdo y muy de acuerdo en que formar en enfoque de género contribuye a eliminar la discriminación y la violencia. Este resultado es importante, ya que por un lado confirma que los participantes se apropiaron del enfoque de género desde la perspectiva de las desigualdades e inequidades que implica. Por otro lado, pese a que posiblemente no estén de acuerdo con el enfoque por razones religiosas o culturales, sí aceptan su importancia para reducir problemas sociales de carácter estructural (ver anexo 1. Estadísticas diplomados).

### Principales resultados del proceso formativo

Durante los diplomados fueron formados 645 policías de las estaciones municipales, DIJIN y UBICAR, distribuidos de la siguiente manera:

#### Diplomado 1: Introducción al Enfoque de Género

- 437 policías formados en los siete municipios seleccionados
- 372 policías aprobaron el diplomado (85 %)
- 5,9 % fueron mujeres

#### Diplomado 2: Violencia Basada en Género, VBG

- 401 policías formados en los siete municipios seleccionados
- 319 policías aprobaron el diplomado (80 %)
- 5,2 % fueron mujeres

#### Diplomado 3: Servicio de Policía, Interinstitucionalidad y Construcción de Redes de Apoyo frente a la VBG

- 372 policías formados
- 307 aprobaron el diplomado (83 %)
- 4,8 % fueron mujeres

#### Diplomado 4: Formación de Formadoras y Formadores

- 185 policías formados

#### Curso especializado: Enfoque de género y liderazgo en el Servicio de Policía

- 60 policías
- 41 % fueron mujeres

Adicionalmente, fueron entregados a la Policía volúmenes impresos y en versión digital del contenido completo de cada diplomado, incluyendo metodologías y técnicas pedagógicas, así como recursos didácticos para la réplica del proceso formativo<sup>8</sup>.

### Principales retos identificados durante el proceso formativo

En este documento de sistematización se persigue destacar los retos, aprendizajes y cambios de actitudes que se evidenciaron durante todo el proceso de formación, con el objetivo de que sirvan de base para futuras réplicas dentro de la institución.

Los retos que a continuación se presentan fueron evidenciados en todos los municipios con variaciones en cada uno de ellos. Los factores que explican esas variaciones tienen que ver con el contexto del municipio, pero también con la naturaleza de los mandos y la integración de los grupos de Policía en formación, entre otros.

- **Percepción de imposición.** Durante el proceso fue posible identificar la percepción de que los temas de género eran una imposición institucional. Este tipo de opiniones estaban directamente relacionadas con la falta de familiaridad inicial que el personal de Policía demostró para tratar los temas formalmente. Sin embargo, a lo largo del proceso, el personal demostró mayor aceptación y familiaridad para tratar los temas de forma abierta dentro del ámbito formal de la Policía.

Adicionalmente, existió la percepción de que el tema de género no era prioritario frente a las necesidades de seguridad que la institución define como tal. Sin embargo, a lo largo del proceso, se logró sensibilizar sobre la prioridad que la atención y prevención de la VBG merece a pesar de que, en algunos casos, las diferencias en términos de la prioridad del tema provenían de los altos mandos, lo cual influye en la prioridad que el resto del personal le asigna.

- **Interrupciones generadas por la dinámica del servicio.** El modelo de formación in situ enfrentó el reto de adaptarse a las interrupciones generadas por las dinámicas del servicio de policía. La percepción de incomodidad que esto generó reflejó, al mismo tiempo, el interés del personal por profundizar en los temas, es decir, a mayor apropiación, mayor incomodidad producía la interrupción. Es un indicador positivo el que generará incomodidad la interrupción, sin embargo, es algo difícil de evitar, dada la demanda de servicio que se presenta en los territorios. Esta situación fue compensada gracias a la presencia permanente del equipo facilitador, que

<sup>8</sup> <https://alianzaparalapaz.org/recursos/#anchor4>

logró adaptar las metodologías a las dinámicas cambiantes del servicio de policía.

Otras interrupciones fueron motivadas por factores externos tales como situaciones de crisis de seguridad y orden público e incapacidades médicas.

- **Prejuicios iniciales.** El proceso enfrentó una resistencia inicial motivada por el prejuicio de que los temas de género son temas de personas LGTBI. Sin embargo, conforme se desarrolló el proceso de aclaración conceptual y sensibilización, la resistencia sobre los temas de género se redujo en general, especialmente cuando estos hacían una relación directa al enfoque de derechos. No obstante, la resistencia a los temas LGTBI sí se mantuvo como una constante que presentó una leve reducción al final del proceso.
- **Instalaciones no adecuadas.** La formación in situ tuvo que adaptarse a las situaciones de las instalaciones existentes en las Estaciones de Policía y UBICAR. En algunos casos, los salones disponibles para las formaciones no eran adecuados por razones de ventilación, iluminación, carencia de aire acondicionado (en las zonas de altas temperaturas), falta de recursos audiovisuales, etc. Sin embargo, en cada caso se logró adaptar el proceso formativo, lo cual fue percibido positivamente por el personal, por el hecho de superar las adversidades en conjunto y entender la situación de recursos limitados en los que el servicio se presta.
- **Apoyo de los mandos de Policía.** En los casos en que los comandantes y otros mandos apoyaron el proceso formativo y el resto de actividades del proyecto, la motivación y facilidad fue mayor que en los casos en los que ese apoyo fue menor. Cada cambio de mando supuso un proceso de adaptación del proceso formativo a las variaciones en materia de prioridad asignada a las actividades. Esas variaciones tienen diferentes causas, entre ellas cambios en el contexto de seguridad, personalidad e interés por parte del mando en cuestión, eventos específicos externos que afectaron la dinámica de la institución.

### Acciones tomadas para afrontar los retos identificados

Los retos anteriormente mencionados fueron una motivación para que el equipo de facilitación, en conjunto con el equipo central de UNIPPEP y los grupos de participantes en cada territorio, encontraran soluciones que hicieran viable el proceso formativo. De ahí que el principio de flexibilidad y adaptabilidad del proyecto fuera clave en el componente de territorialización. El hecho de que la institución policial posea procedimientos y estructuras estandarizadas no excluye que esta adquiera una dinámica cotidiana

diferente en cada lugar y ajustada a las necesidades de servicio que el entorno requiere.

- **Coordinación y articulación.** El proyecto fue coordinado desde un equipo central tanto de la Policía Nacional, a través de UNIPPEP y DISEC, y del personal de APAZ, para abordar los retos provenientes de la implementación en los territorios. Cada situación fue analizada y se buscaron soluciones articuladas.
- **Sensibilización permanente.** Tanto desde el nivel central como desde el apoyo técnico por parte del equipo de facilitación territorial, se sensibilizó en cada una de las jornadas de formación y actividades adicionales sobre la importancia de superar en conjunto los retos provenientes de la dinámica del servicio y de las resistencias personales y culturales a los temas de género. En la medida en que la sensibilización permitió una mejor comprensión de los temas, su importancia aumentó y por lo tanto las soluciones a los retos fueron propuestas por los mismos participantes del proceso. La sensibilización incluyó la presentación de datos e historias de víctimas que permitieran a los policías conocer la realidad relacionada con la violencia de género a través de diferentes perspectivas y fuentes de información.

La sensibilización se orientó a dos aspectos. Por un lado, la importancia de apropiarse del tema como parte de las responsabilidades institucionales para brindar un mejor servicio a la ciudadanía y para el cumplimiento de la misionalidad de la Policía. Por otro lado, la importancia de los temas para el mejoramiento de la vida personal y profesional, especialmente en lo que se refiere al trato interpersonal en el trabajo. Se enfatizó que la apropiación del tema de género es parte de un cambio de vida que mejora la relación familiar, el cuidado y el autocuidado. Esto fue especialmente relevante en materia de masculinidades no violentas y corresponsables.

- **Comunicación y coordinación para la seguridad.** Frente a los problemas de inseguridad y orden público, se coordinó permanentemente con los mandos y con el nivel central de la Policía para determinar las mejores condiciones para realización de las actividades de formación. Esto generó confianza en que el proyecto estaba en la disposición de ajustarse a la naturaleza de los contextos en donde se implementó. Al mismo tiempo, esta coordinación se apoyó en las redes establecidas con la comunidad, organizaciones y otras instituciones que estuvieron siempre informadas sobre las acciones desarrolladas.

De esa coordinación y comunicación surgieron sugerencias como el cambio de rutinas, horarios y lugares para los procesos formativos, de tal

manera que no se redujera el riesgo tanto para el personal de Policía como para el equipo de facilitación del proyecto.

- **Alternativas pedagógicas para casos excepcionales.** En los casos de incapacidades médicas se implementaron mecanismos alternativos para la formación como por ejemplo clases virtuales de apoyo, grupos de WhatsApp para resolución de dudas y asignación de tareas, asignación de monitores para el seguimiento y apoyo a colegas con incapacidad médica. Estas acciones variaron en cada municipio y siempre fueron concertadas con capitanes y tenientes para evitar la exclusión de personas debido a limitaciones médicas temporales.
- **Creatividad frente a las limitaciones infraestructurales.** En los lugares en donde las instalaciones no fueron adecuadas o no hubo posibilidad de utilizar equipo audiovisual para las jornadas de formación, se diseñaron actividades lúdicas y dinámicas que facilitaron la apropiación de los contenidos y se ajustaron a las circunstancias en que el personal presta el servicio, lo cual fue bien percibido y valorado porque se reconoció el esfuerzo, creatividad e interés en la implementación de las acciones.
- **Apertura al diálogo y al mutuo entendimiento.** Para reducir la resistencia a los temas de género, se promovieron espacios de apertura en donde las personas pudieron expresar con libertad los prejuicios, temores y confusiones. Eso permitió que las personas que mayor resistencia presentaban no se sintieran excluidas por no aceptar los temas al inicio del proceso. La situación cambió en la mayoría de los casos, demostrando la necesidad de contar con espacios de expresión libre de las motivaciones internas que producen la resistencia a los temas de género.
- **Alianzas con instituciones y entidades.** En los casos en que las instalaciones de la Policía no eran adecuadas para la realización de las jornadas de formación, se establecieron alianzas, por ejemplo, con la Alcaldía, para usar salones municipales o en centros recreacionales que sí contaran con las condiciones necesarias.
- **Técnicas lúdicas y audiovisuales para superar prejuicios y resistencias.** Se implementaron diferentes técnicas lúdicas y el uso de películas adecuadas para los temas abordados. Esto logró romper prejuicios, tabúes y resistencias, generando un clima de debate y reflexión cercano a la cotidianidad y entornos culturales del personal de Policía. Adicionalmente, el uso de estas técnicas logró compensar resistencias generadas por déficits educativos (sobre todo en materia de lectura) que hicieron que los temas fueran debatidos, evitando que su complejidad fuera una barrera para el interés y la motivación del personal.

- **Flexibilidad de lenguaje.** Los términos feminismo, machismo, género, trans, entre otros, están cargados de un alto contenido distorsionado que generó rechazo al inicio del proceso formativo. Se buscó una forma de introducir contenidos apropiados utilizando, por ejemplo, el enfoque de masculinidades y derechos. Al final, en la mayoría de los casos se logró una mayor aceptación de los términos en su denominación real.
- **Comprensión y adaptación a las dinámicas del servicio.** En cada municipio se adaptaron los horarios de clase (incluso con jornadas que iniciaron a las 3 a.m.) para lograr ajustarse a las exigentes jornadas laborales del personal de Policía. Si bien estas condiciones no fueron las adecuadas en términos pedagógicos, contribuyeron a que el personal valorara de forma positiva el esfuerzo por ajustar la dinámica formativa a las circunstancias que enfrentan en el servicio. De esa cuenta se acordó en cada lugar, por ejemplo, el uso del tiempo de disponibilidad para no afectar los horarios laborales o de descanso.

### Cambios en actitudes del personal ante los temas relacionados con género

Un aspecto esencial del proceso formativo es que este genera cambios de actitud frente al problema y la forma en que debe ser abordado en la labor policial. Esto significa que el desarrollo conceptual está al servicio de una transformación personal en materia de imaginarios, prejuicios y comportamientos negativos que se traducen en un servicio de policía que no revictimiza.

En ese sentido, se pueden destacar los siguientes como los principales cambios actitudinales ocurridos durante el proceso.

- “Estas formaciones son impuestas y una carga extra”. Al inicio del proceso, esta percepción fue recurrente y significó un rechazo a la temática abordada. Se observó que esta actitud era originada más que todo por un rechazo inicial a la temática, Ya al final del proceso el personal reconoció el esfuerzo de la institución de brindar oportunidades de formación que están en beneficio del crecimiento personal y profesional del personal.
- “Es raro que la persona que da la formación sea una mujer”. En seis de los siete municipios fue una facilitadora la que se instaló en la estación e implementó todas las acciones del proyecto, incluidas las que se hicieron en las UBICAR. Ya avanzado el proceso, muchos policías expresaron que al inicio les produjo incomodidad el hecho de que fuera una mujer quien brindara la capacitación, dado que era una situación excepcional en las formaciones de la Policía, sobre todo porque las capacitaciones recibidas se habían centrado en



temas estrictamente policiales, pero no un tema que abordara también aspectos personales, conductas, imaginarios y creencias que afectan el servicio.

- “Feminismo=eliminar a los hombres; diversidad sexual=convertirnos a todos en...”. Al inicio del proceso formativo, la fuerza de los prejuicios y la desinformación condicionaron la actitud de la mayoría del personal asistente. Esto se tradujo en interrupciones, burlas y expresiones de incomodidad y homofobia para desestabilizar las jornadas de formación. Sin embargo, a lo largo del proceso, esa actitud fue cuestionada por ellos mismos, valorando el hecho de haber conocido otra perspectiva e identificar cómo la desinformación y los prejuicios afectan no solo el servicio de policía, sino también su vida personal.
- “Por algo les pasa lo que les pasa”. En materia de violencia basada en género, la justificación cultural del agresor fue reconocida como un factor que influye directamente en la forma en que en el servicio se atienden los casos de VBG. Esta situación fue fuertemente influyente durante el primer diplomado y paulatinamente se transformó a lo largo del proceso al conocer los múltiples efectos de la VBG en la responsabilidad institucional que conlleva dejar que los prejuicios y la desinformación dominen el servicio.
- “Como civil, usted no sabe de qué se trata atender los casos de violencia”. Una resistencia común es la idea de que en la Policía solo los y las policías pueden capacitar, y por lo tanto se desacredita la perspectiva civil, especialmente en temas relacionados con diferentes comprensiones sobre la violencia que no sean estrictamente legales. A eso se sumó la desconfianza hacia los temas de género y que la persona, además de ser civil, fuera una mujer. Al final del proceso estos prejuicios fueron superados y se valoró positivamente el conocer perspectivas diferentes a las estrictamente policiales.

Evidenciar el cambio de actitudes es fundamental en un proceso de transformación. En este caso, los cambios de actitudes sucedieron en diferentes niveles, lo cual tiene, asimismo, diferentes implicaciones. Los cambios de actitudes en el personal policial que participó en el proceso formativo repercuten de manera directa en el servicio de policía. Los cambios de actitudes en los mandos impactan dentro de la institución y también en lo externo, ya que son autoridades con liderazgo en las comunidades y frente a otras instituciones locales.

Una persona del equipo de facilitación compartió la siguiente experiencia:

“Un comandante me cuenta la siguiente situación que se presentó en el municipio: Se encontraba en

una tienda y el dueño le comenta indignado que acabada de ver a dos hombres besándose en la chiva y que esa expresión afectiva era inadmisibles (dicho con groserías), ante lo cual el comandante le refiere que si estaban besándose era porque alguno de ellos iba a viajar y si son pareja pues es natural que se manifiesten cariño y, adicionalmente, le dice que ya va siendo hora de que cambie su manera de pensar porque esa situación no tiene nada de raro, ni de extraño ni de grosero”.

Los debates, discusiones y reflexiones que se promovieron en las jornadas de formación dieron lugar a que las personas que se apropiaron de un cambio de actitudes motivaran a otras personas que no lo habían hecho y, de esta manera, reforzaran la sensibilización esperada por el proyecto.

Así lo narró una persona del equipo de facilitación en Anorí:

“En una clase con la UBICAR, uno de ellos menciona que en la relación con su pareja él la apoya para que estudie, de esa manera ella puede acceder a un mejor trabajo y pueden los dos trabajar para lograr lo que desean. Otra persona refiere que él no piensa igual, que apoyar económicamente a la pareja para que estudie es la mejor manera para que se vaya, ante lo cual muchos de los participantes empezaron a decirle que pensar así era retrógrado, que el hecho de que una mujer se fuera se debía a que la trataran mal, porque las relaciones hay que cuidarlas y que ellos sí apoyan a sus parejas en que se superen y estudien”.

En Caldonio, se destaca este ejemplo de los cambios de actitudes:

Haciendo un proceso de evaluación en la Estación se preguntó: ¿Cómo el proceso de formación ha generado cambios? Un Policía dijo: “La verdad, profe, yo antes veía un gay o persona LGBTI, y como que conmigo NO, más bien de lejitos, muchas veces les hice el feo, yo sé que tenía que atenderlos en el servicio, pero con mis reservas. Ahora es diferente, sé que son seres humanos que también tienen derechos y el que sean diferentes no los hace menos, reconozco que cada persona puede vivir su vida como quiera, y con las clases comprendí que si uno los discrimina, puede meterse en problemas”.

La apropiación del contenido desarrollado durante los diplomados permitió que el grupo de policías formados sirviera como reproductor del enfoque de género en el servicio. En la Policía existe, además de los procesos formales de formación, una cultura de enseñanza que se basa en la cotidianidad, el compañerismo y la experiencia. Un ejemplo de cómo el enfoque de



género permeó la cultura informal de enseñanza entre el personal proviene de Fonseca.

“Resulta que a la Estación de Policía de Fonseca llegaron de otras regiones nuevos policías que desconocían todo lo que se ha trabajado con EMA y qué es un enfoque de género; y una vez los uniformados (nuevos) atendieron un caso de violencia intrafamiliar y no activaron la ruta de atención ni tampoco habían sido empáticos con la mujer víctima, entonces un policía que cursó los diplomados 1, 2 y 3 se acercó a sus compañeros y les dijo: ‘¡Hey, eso no es así! Ojo que la pueden revictimizar’. Luego de esto, los policías que hicieron parte del proyecto EMA se hicieron cargo del caso y acudieron a la Comisaría de Familia”.

El modelo de formación implementado demostró que la sensibilización y los cambios de actitudes requieren no solo la capacidad de entender conceptos y teorías, sino también contar con confianza para canalizar dudas, crisis y situaciones personales complejas. Los espacios formales permiten abrir el debate pero el espacio informal, la confianza, permite abordar la problematización que esto genera en la persona. En ese sentido, el acompañamiento técnico in situ y permanente, como se verá más adelante, jugó un papel fundamental en atender los cambios de actitud que ocurrieron en el ámbito personal.

La persona facilitadora en La Paz lo relata de la siguiente manera:

“Se recibieron consultas en espacios fuera de las clases. En una ocasión, un fin de semana, uno de los uniformados más prejuiciosos con los temas de género le escribió a la facilitadora exponiéndole una situación con su pareja y preguntando si su reacción había sido machista. En este caso, el cuestionamiento en sí mismo supone ganancia, especialmente porque partía de un participante cuyas características se ajustan bastante a la masculinidad tradicional”.

Como se ejemplificará más adelante, los cambios de actitudes personales, la apropiación de los contenidos, encuentra su mejor evidencia en cambios en el servicio de policía. El siguiente relato lo ejemplifica en La Paz:

“Dos patrulleros de San José de Oriente contaron cómo habían hallado a una mujer terriblemente golpeada por su pareja. Acudieron por la llamada de un vecino. Al llegar, ella ya estaba sola, llorando y con miedo, por lo que se negó a poner la denuncia. En este punto, uno de los policías comentó en la jornada de formación que usualmente la tomarían como masoquista, pero que esta vez sabían que podía haber muchas razones detrás de su negativa, así que no lo descartaron de inmediato, sino que

la acompañaron y le explicaron detenidamente la importancia de su denuncia. Finalmente, lograron que denunciara”.

Las causas que explican la ocurrencia de cambios de actitudes, o bien que los impiden, son diversas y rebasan la posibilidad de manifestarlas con certeza. Sin embargo, es posible identificar algunos factores constantes que podrían explicar las situaciones en donde hubo y no hubo cambio significativo en las actitudes personales y profesionales.

**Limitaciones para separar creencias religiosas, valores morales y cultura del desempeño en el servicio de policía.** Si bien durante el proceso formativo se enfatizó en que cada persona es libre de poseer el sistema de creencias y valores que decida, también se insistió en que el límite de eso es, por un lado, el desempeño profesional en la función pública y, por el otro, el respeto a los derechos de las personas en general, pero también en el ámbito familiar. Esta situación fue exitosamente superada en la mayoría de los casos en los temas relacionados con género. Sin embargo, en la que respecta a los temas relacionados con LGTBI, la resistencia y la falta de cambios de actitud perduró en la mayoría de los casos.

**Percepción de que el cambio de enfoque para la atención y prevención de la VBG significa mayor responsabilidad y carga laboral en el servicio.** La resistencia a la adopción de un enfoque diferente estuvo influida en muchos casos por la percepción de que eso podría conllevar más responsabilidades. Para muchos policías, la forma tradicional de hacerlo no implicaba mayor trabajo ni responsabilidad, por lo que no es necesario cambiarlo. Esta situación llevó a la reflexión durante el proceso formativo de que, al contrario, no cambiar esa forma tradicional puede producir responsabilidades derivadas de una atención deficiente y revictimizante.

**Estímulo, incentivo y valor agregado a la carrera profesional.** Al inicio del proceso, fue alta la percepción de que las formaciones son una carga y que, por lo tanto, el cambio de actitudes no contribuye a una mejor situación personal. Certificar los diplomados permitió aumentar la motivación, pero también despertó en algunos participantes la preocupación de que eso genera obligaciones, ya que el ser especializado en algo aumenta el nivel de responsabilidad al momento de cometer errores o enfrentar inconvenientes.

**Diferencias generacionales y entre rangos.** El modelo formativo fue aceptado y mejor valorado por personal policial con antigüedad, ya que manifestaron en muchas ocasiones su innovación y seriedad en comparación con otros procesos que solo buscan “llenar cuotas” de personas formadas. Esa situación fue percibida de

forma diferente por personal nuevo, que recibió este proceso como su primera experiencia de formación, ya que predominó la sensación de que era una carga extra. Esta situación se tradujo en un cambio de actitudes que ocurrió de forma más fácil en el personal con mayor antigüedad que en el personal de más reciente ingreso. Adicionalmente, la percepción de que los policías con grados de oficiales no estaban todos participando aumentaba la desmotivación, por sentir que era algo obligado y desigual. La desmotivación para el cambio personal fue influenciada por esa situación.

Pese a lo anterior, algunas áreas específicas que demuestran el cambio de actitudes son:

- Uso de un lenguaje más incluyente.
- Reconocimiento de la falta del lenguaje incluyente en noticieros, comunicados, películas, publicidad y redes sociales.
- Reconocimiento de escenas que muestran en programación televisiva la ocurrencia de una relación sexual no consentida.
- Reconocimiento de las diferentes formas y tipos de violencia sexual en medios de comunicación, televisión, radio, redes sociales y escenas de la vida cotidiana.
- Apertura para analizar colectivamente experiencias negativas en la vida personal y en el servicio de policía.
- Reconocimiento de prácticas estereotipadas, discriminatorias y prejuiciosas en la cotidianidad del servicio de policía frente a la población y en la relación entre colegas de trabajo.
- Proyección del cambio hacia la comunidad. Un valioso ejemplo es que en Fonseca, la interacción de los policías formados de la UBICAR con la comunidad fue recibida por esta como un incentivo que derivó en la creación de un grupo de mujeres formado por campesinas del corregimiento de Conejo, el Colectivo Cataleya, que además de capacitarse en temas de emprendimiento y talleres de artesanías, también se forman en derechos y empoderamiento. Esta iniciativa fue impulsada por el personal formado de la UBICAR como una forma de poner en práctica la capacidad adquirida. El colectivo fue creado durante los primeros meses de 2019.
- Apertura para expresar diversidad sexual dentro del personal y obtener respeto a pesar de no ser compartida dicha diferencia.

## Recomendaciones para réplica del proceso formativo en enfoque de género y VBG

**Llevar la formación a los territorios.** La experiencia demuestra que un proceso formativo es más susceptible de apropiación cuando las personas pueden identificar lo aprendido en su práctica cotidiana. La traducción de lo conceptual a lo práctico sucede de manera natural cuando del salón de clase las personas se dirigen a sus tareas cotidianas. Por otro lado, la territorialización y contextualización permitió que los contenidos fueran adaptados al entorno cultural y social en donde el personal desarrolla sus labores aumentando así la posibilidad de apropiación y de reconocer la utilidad de lo aprendido.

**Adaptarse a las dinámicas del servicio.** La Policía es una institución dinámica y diferenciada a pesar de ser altamente estandarizada en su procedimientos burocráticos. La formación que el proyecto implementó permitió evidenciar que un modelo inflexible de formación reduce las posibilidades de viabilidad y de aceptación por parte del personal. Al contrario, adaptar el proceso a las exigentes dinámicas del servicio en cada territorio garantizó la valoración del personal del esfuerzo que la institución y el equipo del proyecto hicieron para brindar una formación de calidad y utilidad práctica.

**Continuidad y mediano plazo.** La formación en materia de género no se reduce a una adquisición de conceptos y términos técnicos, sino a un cambio de actitudes personales que se traducirán en un cambio en el desempeño público. Eso no sucede en una formación corta. Uno de los factores de éxito del proceso formativo en este proyecto fue su extensión, la cual acompañó la implementación de todo el proyecto y que al final resultó en la implementación de diplomados.

**Acompañamiento técnico in situ y permanente.** Como fue evidenciado, muchas de las dudas, contradicciones, problemas y preguntas que dieron lugar a cambios en las actitudes del personal se presentaron fuera del ámbito formal de la formación, en las pausas o en las horas posteriores. La presencia permanente de un equipo de facilitación permitió una interacción de confianza y comodidad que hizo posible atender las dudas en un ámbito discreto. Esto se debe fundamentalmente a que culturalmente el tema es considerado un tabú, por lo que no es fácil que las personas expresen sus inquietudes en público, dado que temen ser percibidas como debilidades o ineficiencias. Muchas consultas, incluso, fueron transmitidas por escrito a las personas en la facilitación. Contar con personal calificado para atender esas inquietudes es vital para el éxito del proceso y más aún cuando esas personas no son parte de la estructura jerárquica de la institución, ya que aumenta la confianza y reduce el temor de que esas consultas sean percibidas de forma negativa.

**Diversidad.** La introducción del enfoque de género es un esfuerzo novedoso e innovador en la Policía. Se encuentra aún en una etapa seminal y enfrenta no solo los retos propios de un entorno externo adverso, sino también un conjunto de resistencias propias de una cultura institucional que refleja y es producto de su propia sociedad. En ese sentido, la introducción de perspectivas diversas, no estrictamente policiales, sobre el tema de género, fue percibida como un valor agregado por los participantes del proceso formativo. Tanto en el nivel de las personas facilitadoras como en las actividades formativas en donde participaron organizaciones sociales, colectivos y personalidades especializadas en los temas de género se creó una dinámica de aprendizaje que innovó la tradicional formación técnica de la institución. Es necesario tomar en cuenta que de por sí el tema de género no es algo que se discuta o enseñe en la sociedad de manera formal. Son reducidos o muy especializados los ámbitos en donde esto ocurre. A ello se suma el que las instituciones policiales en general tienden a ser autorreferentes, es decir, policías formando policías. Esto tiene ventajas en cuanto al lenguaje y conocimiento de la cultura institucional, pero también es una limitación en cuanto a la innovación y, sobre todo, a la confrontación de paradigmas que terminan siendo inamovibles debido a la ausencia de autocritica y debate. Si bien hubo al principio resistencias a aceptar un pensamiento diferente dentro de la institución, al final los participantes del proceso calificaron positivamente la diversidad de perspectivas presentadas.

**Transversalización vertical.** El proyecto logró una transversalización primordialmente horizontal del enfoque de género, en el nivel de 585 policías, mayoritariamente suboficiales. Sin embargo, fue evidente en diversas ocasiones la falta de apropiación y conocimiento de la importancia del tema en los niveles superiores del personal. Existe una definición de roles en donde cada quien, de acuerdo a su rol, tiene mayor o menor contacto con la población. La Policía Nacional de Colombia se caracteriza por una marcada diferencia entre los niveles de oficialidad y suboficialidad, diferencia en materia de capacidades, funciones y responsabilidades. Es cierto que el nivel suboficial es el que más contacto directo tiene con la población en la prestación del servicio cotidiano. Sin embargo, en el nivel de mandos estratégicos y ejecutivos existe un nivel de liderazgo que define la dinámica del resto del personal. Adicionalmente, los comandantes tienen liderazgo hacia fuera de la institución, con otras autoridades en lo local. Es decir, su importancia es vital para la motivación del personal y el afianzamiento de iniciativas innovadoras dentro de la institución.

Se pudo observar la necesidad de extender los procesos formativos con la misma intensidad hacia los niveles superiores de la jerarquía institucional para que

el impulso de un proceso de cambio no se interrumpa debido al desconocimiento o desconfianza por parte de una figura de liderazgo.

En el otro extremo del espectro, durante el proceso fue evidente la necesidad de incluir en el proceso formativo a los auxiliares de Policía, dado que es ese el personal que en la mayoría de los casos entra en contacto con las víctimas de VBG en primer lugar, y de ahí depende en gran medida el destino que los casos tomen en cuanto a rutas de atención.

**Enfoque de derechos como puerta de entrada.** El proyecto centró la formación y el cambio de actitudes en materia de género en el enfoque de derechos, que privilegia los efectos de discriminación, revictimización y responsabilidad administrativa, lo cual implica la atención deficiente o prejuiciosa en materia de violencia basada en género. Esto logró proveer de sentido a la necesidad del enfoque de género en la administración pública, especialmente en una institución que se rige por el cumplimiento de las normas existentes en materia de procedimientos, pero también en lo relacionado con la provisión de garantías de seguridad para las personas. Por otro lado, el enfoque de derechos redujo el rechazo que genera el análisis de los aspectos culturales que implica el enfoque de género. Permitió que esas reflexiones emergieran del debate entre los mismos participantes.

**Comprensión de la dinámica policial por parte del apoyo técnico no uniformado.** Un factor que favoreció la dinamización del proceso formativo -y de todo el proyecto- fue la sinergia generada entre los grupos de policías y el equipo de facilitación no uniformado. Entender la dinámica, cultura institucional, rangos, procesos, símbolos y relaciones internas de la Policía es necesario para el personal no uniformado que apoye este tipo de procesos. Es también importante que los equipos no uniformados sean externos a la Policía, es decir, que no dependan de la estructura burocrática de la institución, dado que el peso que tiene la jerarquía podría ser un factor que condicione la iniciativa. Por esa razón, es importante para futuros equipos de apoyo no uniformados establecer relaciones cordiales y dentro de las dinámicas de la institución con los oficiales de liderazgo, ya que son puestos clave para el desenvolvimiento exitoso de todas las actividades. Esta relación es importante sobre todo cuando hay cambios en los mandos y se necesita informar e involucrar a las autoridades de Policía para el beneficio de los procesos.

**Planeación de los procesos formativos.** Se pudo evidenciar la necesidad de que dentro de la institución exista un plan de capacitación constante que se adapte a las necesidades de los territorios y a las particularidades del servicio. En esta experiencia, el proyecto se adaptó a esas circunstancias y, si bien el resultado fue exitoso,

la carga de horarios, el uso de tiempos de descanso o turnos, las horas de clase fuera de horario laboral, las interrupciones y traslados, entre otros, fueron factores que generaron una fatiga en el personal a lo largo del proceso. La réplica de este proceso formativo deberá atender las dinámicas territoriales y del servicio para no sobrecargar al personal y que eso se traduzca en desmotivación y rechazo.

**Revisión y actualización de procedimientos específicos en materia de género y VBG.** Se pudo evidenciar que hay procedimientos cotidianos que, o bien no están debidamente establecidos de acuerdo al enfoque de género y respeto de derechos o la información no es accesible y conocida por el personal de Policía. El caso ejemplar es el registro a personas trans.

### **b) Actividades de apoyo educativo externo a la institución como soporte a la generación de confianza y capacidades en el ámbito comunitario**

La apropiación del enfoque de género en la institución policial requiere del establecimiento de una simbiosis con la comunidad y otras instituciones y dependencias para que la motivación del personal de Policía se mantenga alta al percibir los beneficios del cambio de actitudes. Esa situación se alimenta por receptividad y retroalimentación que proveen actores externos a la institución y reafirma en la Policía que el nuevo enfoque es útil y bien percibido.

De esa cuenta, en todos los municipio se hicieron actividades de proyección educativa en donde la Policía tuvo un papel protagónico. Si bien muchas de esas actividades fueron implementadas temáticamente por el equipo de facilitación, la población receptora reconoció siempre que era una actividad que formaba parte de un esfuerzo de la Policía a nivel institucional. Paulatinamente, el personal formado fue tomando el liderazgo en el desarrollo temático de esas actividades en la medida en que adquirieron seguridad y confianza en el manejo de los temas frente a actores externos.

En Anorí se realizó un proceso de formación con la comunidad del sector La Plancha, en donde se abordaron temas del diplomado I y II. La comunidad de este sector la integran alrededor de seis veredas. Para los participantes resultó ser una experiencia positiva en tanto pudieron conocer sobre algo que nunca habían escuchado y pudieron ver material que de otra forma nunca habrían visto. Algunos de ellos refirieron que fue muy agradable participar en estos espacios que son únicos y novedosos, sobre todo por ser fomentados por la Policía en conjunto con organizaciones civiles.

En Caldon se visitaron cinco instituciones educativas (Cerro Alto, Los Comuneros, Álvaro Ulcué, Monterilla,

Guillermo León Valencia) en distintos momentos de la implementación del proyecto. Esto permitió identificar avances significativos en la apropiación de la información y conocimiento en estudiantes y docentes frente a los tipos de violencias basadas en género y ruta de atención. Las actividades fueron en algunos casos lideradas por la facilitadora y en otros, por la Policía. Adicionalmente, estas actividades se hicieron a través de la articulación con otras instituciones, lo cual contribuyó a que los policías en formación identificaran la confianza que genera el llevar el enfoque de género a otras instancias. Esto tuvo una relevancia especial, dado que las áreas visitadas eran zonas apartadas donde históricamente la Policía no hacía presencia, como lo son las zonas de resguardos indígenas (institución educativa Cerro Alto).

La experiencia de llevar procesos formativos fuera del ámbito del grupo de policías beneficiados por el proyecto sirvió también para identificar otros grupos del personal que no se han apropiado del enfoque. Para los policías formados, estas experiencias sirvieron de contraste sobre la importancia de lo aprendido.

Así sucedió en Fonseca, en donde a principios de 2019, el Comando Departamental realizó un taller sobre temas de género con uniformados de varios municipios de La Guajira, y durante la formación uno de los policías de la estación compartió con el grupo que él había debatido con sus compañeros de Riohacha quiénes debían requisar a una mujer trans. Comentó que los policías de otros municipios diferentes a Fonseca no comprendían que una mujer transgénero debía ser requisada por una uniformada, que incluso le tocó hablar de identidades de género para que entendieran un poco de qué les hablaba.

Estas formaciones sirvieron también para complementar los esfuerzos que otras instituciones hacen. La Policía aportó con un personal formado y especializado y, además, contribuyó a que el enfoque de género se transversalizara en las actividades de otras instituciones.

En La Paz se desarrolló un seminario dirigido a líderes y lideresas, al que se vincularon otras instituciones como Alcaldía y Defensa Civil, en coordinación con la Policía. Cada institución aportó su conocimiento sobre temas puntuales. El seminario fue sobre convivencia y participación ciudadana con enfoque de género, gracias al liderazgo del personal de Policía y el apoyo de la facilitación técnica del proyecto. Tuvo una duración de 18 horas, durante las cuales se abordaron temas de primeros auxilios, Código Nacional de Policía y convivencia, violencia basada en género y derechos humanos. El componente de género se fue incorporando en la mayor parte de los contenidos.

En Planadas se articuló con la Misión de Verificación de la ONU, la Fundación Yapawayra y la Fundación Mencoldes,

para dictar talleres de género y fortalecimiento organizacional a mujeres en proceso de reincorporación del ETCR en diversas sesiones durante varios meses. En algunas ocasiones participaron también excombatientes, lo cual no solo permitió llevar la capacidad de la Policía en la temática, sino también contribuir al establecimiento de una mayor confianza con un grupo de población directamente vinculado al conflicto armado interno.

Al finalizar el proyecto, la Comisaría de Familia solicitó a Apaz un curso de género dirigido a funcionarios públicos de Planadas, en el que se abordaron temas como feminismo, roles de género, identidad de género, orientaciones sexuales diversas, enfoques y derechos humanos, derechos sexuales y reproductivos. Contó con la participación de más de 20 personas, pero solo se certificaron 14.

Estas actividades dan cuenta de cómo la generación de capacidades en materia de género dentro de la Policía permitió la expansión de dicho impulso hacia las comunidades y también hacia otras instituciones. Al mismo tiempo, esa expansión reafirmó la conveniencia y utilidad de los temas para el servicio de policía entre el personal en formación, ratificando así la motivación

necesaria para apropiarse del tema. En otros municipios (San Vicente del Caguán y Vista Hermosa), las actividades que se hicieron fueron enfocadas en la sensibilización y no pueden ser calificadas como actividades de formación. Eso informa sobre las condiciones particulares que cada territorio presenta y los retos que se deben afrontar, tanto internos en la Policía como externos respecto de las condiciones de seguridad o los altos niveles de desconfianza ciudadana hacia las instituciones, entre otros.

### **Preferencia de temas y técnicas pedagógicas según reacciones de las personas participantes**

De acuerdo a instrumentos de sondeo y observaciones por parte del equipo de facilitación, es posible diferenciar entre los temas y técnicas que tuvieron mejor aceptación y que fueron más útiles frente a los que presentan aún rechazo tanto durante el proceso formal en la Policía como en las actividades pedagógicas realizadas fuera de esta. El análisis está orientado a que futuras réplicas del proceso en la Policía sean definidas a partir de la experiencia y evidencia generada durante el proyecto.

Temas con mayor acogida	Temas con mayor rechazo
Estereotipos	Diversidad sexual
Prejuicios	Identidad de género
Discriminación	Familias diversas
Afectación del patriarcado	VBG y conflicto armado**
Machismo en los hombres	Derechos de la población LGBTI
Ética del cuidado y el autocuidado	Feminismo*
Marco jurídico nacional e internacional	Lenguaje/comunicación incluyente
Rutas de atención de las VBG	Machismo
Tipos de VBG	Construcción de redes
Masculinidades*	Servicio de policía y personas trans
Seguridad y género	Concepto de feminicidio
Sistema sexo-género	
Enfoque diferencial e interseccional	

\*En Planadas, el tema de feminismo fue bien recibido y el de masculinidades presentó resistencia.

\*\*Tema bien recibido en San Vicente del Caguán.



De igual manera, existen preferencias respecto de algunas técnicas utilizadas en el proceso formativo. Entre ellas se destacan:

- Utilización de material audiovisual.
- Actividades que utilicen la competencia entre las personas de forma positiva.
- Actividades lúdicas en general.
- Actividades con música o cualquier otra expresión artística.
- Trabajo en grupo.
- Lecturas guiadas.
- Grupos focales.
- Estudio de casos.
- Metodologías “la marciana”, “la isla” (tema discriminación), “escaleras y culebritas (tema VBG), “el dado” (metodologías para el tema VBG, utilizado en el diplomado IV), “pisando globos” y “uno stacko” (para evaluación), “reloj de relojes” (tema cuidado y autocuidado), “naufragio” (tema estereotipos y prejuicios).
- Construcción en grupo, por ejemplo, del termómetro emocional, rompecabezas para la definición de competencias institucionales, producción del violentómetro personal, frases alusivas a la equidad de género y diversidad sexual.
- Lectura de historias de personas LGTBI y víctimas del conflicto armado, feminicidios, trata de personas y explotación sexual.
- Cineforos: Las sufragistas, La mujer del animal, Historias cruzadas, XXY, Millenium 1 “Los hombres que odian a las mujeres”, No soy un hombre fácil, La voz de la igualdad.
- Videos producidos durante el proyecto: Coronel Sandra Mora, Victoria Santacruz y Brigitte Baptiste.

### C) Desarrollo de una malla curricular sobre enfoque de género y VBG

Con el objetivo de apoyar la incorporación del enfoque de género en los procesos de formación de la Policía Nacional de Colombia en todo el territorio, se desarrollan tres documentos teóricos y metodológicos, cuya base son los módulos diseñados para el proceso de formación en los municipios priorizados. A continuación se listan los documentos elaborados:

- Guía teórica y metodológica para la incorporación del enfoque de género en la malla curricular de la Policía Nacional de Colombia.
- Electiva Enfoque de Género - presencial.
- Electiva Enfoque de Género - virtual.

**La Guía teórica y metodológica para la incorporación del enfoque de género en la malla curricular de la Policía Nacional de Colombia** contiene diferentes bases teóricas y metodológicas relacionadas con género, VBG, construcción de redes y rutas para la prevención y atención, aportando así a la generación de capacidades para las personas que cursan los programas de Administración Policial y Tecnología en Estudios Policiales.

A partir del establecimiento de una mesa de trabajo con personal de la DINA E y de la UNIP E P, se define la pertinencia y afinidad de los temas propuestos en la guía en relación con los contenidos programáticos de nueve (9) asignaturas, coincidentes en los dos programas académicos anteriormente mencionados, con el objetivo de desarrollar capacidades y competencias para incorporar el enfoque de género en el servicio de policía.

El documento introduce la pedagogía con enfoque de género como un aspecto fundamental para el desarrollo y la apropiación de los contenidos, siendo un insumo importante que busca crear otras formas de aprendizaje tendientes a fomentar las relaciones igualitarias, cooperativas y corresponsables.

El documento está organizado por asignaturas priorizadas y en cada una de ellas se desarrollarán temas, subtemas y se proponen una serie de actividades metodológicas para fomentar un aprendizaje significativo en las aulas de clase.

Para facilitar la consulta del documento, se diseñó un “Cuadro de incorporación de enfoque de género en las asignaturas”, el cual presenta nueve (9) materias de cada programa académico, en relación con los temas propuestos para incorporar por parte de la Policía como contenido de estudio. Seguido del cuadro guía, se encuentra el desarrollo temático y metodológico propuesto para cada una de las asignaturas. En este punto, se recuerda que, si bien la distribución está pensada de tal forma que el abordaje temático parta de nociones básicas y se vaya profundizando dependiendo del énfasis de cada asignatura, o que su organización dependa de si se trata de asignaturas que son prerrequisito de otras, se recomienda que, al iniciar cada uno de los temas en las distintas materias, se aborde de manera breve qué se entiende por género y por enfoque de género, contenidos que se desarrollan a profundidad en la asignatura de Sociología Aplicada al Servicio de Policía.

Como material de apoyo al documento se anexa el “Glosario con 10 Conceptos Clave”, documento implementado en el Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía, el cual representa un insumo para el abordaje de las temáticas propuestas en cada una de las asignaturas. Y por otra parte, se incluyen al final de esta guía los hipervínculos de 12 videos desarrollados en el marco del proyecto y relacionados en la “Tabla de Clasificación de Videos por Temas”, útiles como material pedagógico de sensibilización.

Con el objetivo de ampliar la cobertura, se desarrollan también dos **Electivas de género, una presencial**

**y una virtual** para el programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, cuyo objetivo es incorporar los principios básicos del enfoque de género en los procesos pedagógicos y metodológicos del servicio de policía, para fortalecer la igualdad de género, atender y dar respuesta oportuna a las violencias contra niñas, mujeres y personas LGBTI en el país, disminuyendo las barreras de acceso, buscando el fortalecimiento de las acciones de prevención y atención de la VBG, e identificando rutas locales de atención y protección, que permitan la atención territorial desde el contexto rural y urbano en el marco de la protección y garantía de derechos.

## 2. Acompañamiento técnico

El acompañamiento técnico fue una de las piezas clave del modelo metodológico de innovación que se implementó en todas las actividades del proyecto. Surgió de la reflexión sobre la necesidad de territorializar el proceso y, al mismo tiempo, de contextualizarlo. Eso implicó definir una figura de acompañamiento permanente en el lugar en donde se implementó el proyecto.

Adicionalmente, se reflexionó sobre la necesidad de que esa figura fuera una persona externa a la institución que pudiera introducir una perspectiva diferente a lo tradicional policial. Se definió que el perfil fuera el de personas con un alto nivel de conocimiento en temas de género y violencia basada en género. Así mismo, que contaran con experiencia en el trabajo territorial y comunitario.

Se esperó igualmente que las personas que integraran el equipo de facilitación y apoyo técnico tuvieran la apertura necesaria para entender la dinámica interna de la Policía y la creatividad suficiente para adaptar las actividades a sus particularidades institucionales.

El acompañamiento técnico tuvo como objetivo apoyar los procesos formativos en la práctica cotidiana del servicio en lo relacionado con la atención y la prevención de la VBG. Esto significó que el equipo estuviera presente y en disposición de acompañar al personal de Policía en las labores cotidianas cuando se presentaran casos específicos relacionados con VBG que requirieran algún tipo de asesoría. De esta manera se buscó que el traslado de los conocimientos teóricos del proceso formativo ocurriera con el debido acompañamiento de una persona con la especialización necesaria.

Uno de los resultados no previstos y que cobró una relevancia muy significativa durante el proyecto fue que la presencia constante y la convivencia del equipo de facilitación con el grupo en formación generó un alto nivel de confianza que dio lugar a que muchas personas plantearan sus dudas y conflictos personales relacionados con género. El equipo de acompañamiento técnico brindó asesoría que contribuyó a la sensibilización en el ámbito personal. La apropiación del enfoque de género en el servicio de policía, como se ha mencionado, requiere un cambio de actitud personal que va desde el reconocimiento de los límites de las creencias respecto de la función pública hasta la sensibilización, que contribuye a una mejor vida personal con las familias y su círculo cercano de afecto. A diferencia de otras áreas

de especialización policial, la atención y prevención de la VBG requiere un alto nivel de coherencia entre las prácticas personales y las profesionales, debido a que involucra aspectos emocionales y psicológicos que afectan directamente el desempeño profesional ante víctimas y personas de la diversidad sexual que retan las estructuras culturales y religiosas.

El acompañamiento técnico se resume metodológicamente en una presencia constante y disponible de asesoría integral en materia de género para la atención y prevención de la VBG en las estaciones y UBICAR en donde se implementó el proyecto.

A continuación se describen los principales rubros de actividades realizadas por las personas responsables del acompañamiento técnico por parte de APAZ.

### Observación

El acompañamiento técnico por parte del equipo de facilitación en los territorios permite observar, evaluar y retroalimentar acciones de atención propias del servicio de policía, identificar situaciones contextuales y situacionales derivadas de las dinámicas laborales y de relaciones al interior de la Policía y el conocimiento de circunstancias personales y familiares por parte de quienes integran la institución en los municipios.

La presencia del equipo de facilitación permite a su vez observar, por ejemplo, tensiones o indisposiciones por parte del personal policial frente a situaciones de exceso de trabajo, abusos de poder, rechazo o resistencia hacia la Policía por parte de la comunidad, necesidad de ver y hablar con las familias, largas esperas para poder visitarlas o imposibilidad de tener contacto con ellas dado que el tiempo que se da de permiso (tres días) en muchas ocasiones no alcanza para desplazarse y regresar por las largas distancias que el viaje implica. La facilitadora de Vista Hermosa analiza esta situación y las duras dinámicas propias del servicio de policía que afectan el adecuado desempeño por parte del personal: "Con el tiempo comprendí que era muy complejo realizar un trabajo con concentración, si los policías asistían a clases sin desayunar, con pocas horas de sueño o después de tener periodos muy largos de doblar turno. Por ello, debo decir que mi lectura frente a sus actitudes en las clases también fue cambiando y en varias ocasiones validé su esfuerzo al asistir a clases, aun cuando estaban muy cansados".



Este tipo de situaciones genera indisposición o falta de motivación hacia el trabajo por parte de quienes integran el servicio de policía, lo que repercute en actuaciones inadecuadas o apatía al momento de la atención de casos.

Por otra parte, la desconfianza hacia las fuerzas militares y de Policía dadas las dinámicas de más de cincuenta años de conflicto armado colombiano hace que la generación de confianza por parte de la comunidad hacia la Policía sea un proceso lento, especialmente en las estaciones de los municipios, sumado al recrudecimiento de la violencia durante el último año y a la estigmatización hacia comunidades indígenas y personas LGBTI por parte de la Policía. La facilitadora de Caldonó, por ejemplo, relata que el relacionamiento con la comunidad con integrantes de la estación de policía se reduce en gran parte a la labor del servicio; en sus palabras, “han tenido que afrontar la apatía de la gente por el hecho de ser Policía, en parte porque sienten que mostrarse cercanos, amables o cooperadores con la comunidad les pone en riesgo, aspecto que se asocia a la presencia de estructuras armadas en la localidad; sumado a las constantes amenazas que reciben de posibles ataques o incursiones armadas que les lleva a vivir confinados en las instalaciones, sin la posibilidad de salir incluso a tomar los alimentos por fuera de la Estación”.

Distinto sucede con el reconocimiento positivo por parte de la comunidad hacia las UBICAR, y las y los carabineros que las integran, ya que le relacionan con un grupo de personas cercanas, dispuestas a ayudar y especialmente comprometidas con la construcción de paz. Esta imagen contribuye, por una parte, al posicionamiento y fortalecimiento de lazos de confianza entre la Policía y la comunidad, y por otra, dada la misionalidad y dinámicas de trabajo distintas a las de las estaciones, quienes integran las UBICAR tienden a tener mayor motivación frente a las actividades y procesos de formación propuestos por el proyecto y mejor disposición frente a su trabajo.

El equipo de facilitación también identifica estigmatización y prejuicios por parte de algunas policías hacia las comunidades indígenas y personas LGBTI, lo que afecta la prestación del servicio desde el marco de derechos y la apertura hacia la construcción de confianza con la comunidad. Pero en los siete municipios coinciden en afirmar que las distintas actividades realizadas por el proyecto, y en especial el proceso de formación, permitieron reconocer estas prácticas estereotipadas o movidas por prejuicios de las cuales ahora son conscientes quienes integran el servicio de policía y generaron cambios de actitud en el trabajo de prevención y atención.

En cuanto a las relaciones y roles de género se identifica desigualdad entre hombres y mujeres, no solo a nivel

de representación numérica, sino también en cuanto a los roles que se espera deben ejercer, dependiendo de la asociación con lo masculino o lo femenino. Hay pocas mujeres en roles de liderazgo o altos mandos y desde el ejercicio o ideal de la fuerza masculina se tienden a generar situaciones de sobrecarga laboral que pueden afectar el bienestar físico o psicológico de quienes integran el servicio de policía.

El equipo de facilitación observa que, “por una parte, la pertenencia a una familia policial tiene aspectos positivos como puede ser la contención emocional o el apoyo entre compañeros y compañeras, pero a la vez el hecho de mantener ese núcleo como ningún otro también significa un respaldo a veces incondicional entre ellos mismos, así esto implique reproducir estereotipos u ocultar situaciones de VBG al interior de las familias o de la institución”.

Las distintas situaciones, obstáculos y retos identificados durante la convivencia y observación del equipo de facilitación con la Policía en los siete territorios permiten identificar que “el personal uniformado está ávido de ser escuchado y encontrar vías para canalizar sus problemas y preocupaciones”, siendo los espacios de clase de los diplomados escenarios que, además de fortalecer los conocimientos y capacidades para la prevención y atención de la VBG, se convirtieron en un medio de diálogo y desahogo. Como afirma la facilitadora de San Vicente del Caguán, “este puede ser un aspecto clave en términos de capacitación, pues al tener la presencia de una persona ajena a la institución se sentía que tenían un respaldo al momento de expresar alguna incomodidad o malestar que tuvieran, cosa que muchos de ellos no expresaban ni con el apoyo psicosocial de la Policía, para no quedar marcados o registrados en el sistema”.

En este sentido, la presencia del equipo de facilitación en los municipios durante más de un año y los distintos procesos desarrollados con la Policía permitieron identificar escenarios de transformación necesarios para lograr una incorporación real y efectiva del enfoque de género en el quehacer policial y su trabajo de prevención y atención de la VBG, así como la importancia de generar procesos de transformación individual que repercuten en la vida familiar y laboral de quienes integran el servicio de policía.

### **Sensibilización en la convivencia**

Contar con una persona facilitadora que viva en los municipios, y que tenga la disponibilidad casi de tiempo completo para cualquier inquietud o apoyo es una de las mayores fortalezas resaltadas tanto por parte de integrantes de la Policía como del mismo equipo de facilitación. La facilitadora de Caldonó resalta que “la estrategia de apoyo permanente fue significativa

porque favoreció el establecer empatía, construir un clima de confianza que facilitó que el proceso fluyera en medio de un ambiente cálido de cooperación, colaboración y reciprocidad”.

Aunque pudieran llegar a sentir como imposición los espacios de formación y expresaran que representa un sacrificio en sus tiempos y espacios de ocio, “las clases y las actividades realizadas les permitieron a los y las asistentes tener incluso en los momentos de mayor tensión por cuestiones de seguridad, momentos de esparcimiento y diversión. Poder reunirse para hablar y escuchar sobre otro tipo de temas que no hacen parte de su día a día, en la mayoría de los casos generó agrado por el desarrollo del proyecto. Además, dar cabida para la opinión y la crítica fomentó la capacidad para controvertir y exteriorizar emociones que habitualmente no son reconocidas ni manifestadas”.

También se resalta la importancia de compartir espacios en donde entre una actividad y otra se generan escenarios de esparcimiento. En San Vicente del Caguán, por ejemplo, viendo programas de televisión se establecían diálogos fortuitos donde con humor el grupo controvertía con la facilitadora al analizar estereotipos que se reproducían en los programas o en los comerciales. En este ambiente de respeto y confianza “hubo momentos donde algunos compañeros, en especial aquellos que tienen hijas, se acercaron a preguntar sobre cómo evitar que sus hijas fuesen víctimas de violencia a largo plazo, preguntar e indagar sobre cómo enfrentar estas situaciones en su núcleo familiar y personal. Así mismo, hubo manifestaciones de algunos funcionarios que reconocían que con las clases aprendieron a reconocer las violencias que ejercían con sus parejas, reconocer que ese trato normalizado que tenían hacía parte de un continuum de violencias. Y desde un proceso personal enunciar que querían resarcir el daño y cambiar para mejorar sus relaciones”.

La convivencia durante un año favorece el establecimiento de relaciones de respeto y confianza que generarán escenarios en los que el equipo de facilitación se convierte en un apoyo fundamental para el grupo de policías. En Anorí, la facilitadora destaca que “más que apoyo o consejo, fui la depositaria de malestares por circunstancias que iban desde el agotamiento por el trabajo, especialmente por aquellos que realizan labores de vigilancia, hasta por situaciones familiares”. En Fonseca se resalta la importancia de que los uniformados puedan contactar al equipo facilitador “para consultar en cualquier momento sobre cómo activar una ruta de atención en casos de violencia basada en género; es la oportunidad de poner en práctica lo que se ha conversado en clases. Permite que las y los uniformados sientan seguridad a la hora de atender a una mujer, o a una persona LGBTI”. Y en La Paz se subraya de qué

manera la evaluación grupal de los casos atendidos durante las sesiones de clase “permite identificar aciertos, desaciertos y formas de mejora”.

Aplicar los conocimientos y analizar la actuación durante las sesiones de clase, el fortalecimiento de las relaciones de confianza y respeto mutuo, del aprendizaje a través de relaciones horizontales y no jerárquicas con el equipo de facilitación, y el reconocimiento y diálogo de saberes, generaron mayor apropiación de los conocimientos, motivación e interés por aprender y aplicar lo aprendido, y especialmente fomentó la inquietud o impulso a la transformación personal, y en el espacio laboral el establecimiento de relaciones más igualitarias, alejadas de estereotipos o violencias.

### **Transversalización del enfoque de género en actividades de la Policía**

La presencia y permanente articulación del equipo de facilitación con la Policía Nacional en cada uno de los territorios, adaptándose a las dinámicas propias de la institución y con la planeación de actividades de manera conjunta permite incorporar el enfoque de género en distintos espacios.

Para conmemorar fechas emblemáticas, Día Internacional por los Derechos de las Mujeres (8 de marzo), Día Internacional del Orgullo LGBTI (28 de junio), Día de la Niña (11 de octubre), Día de la mujer Rural (15 de octubre) o Día de la No Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre), entre otras, se organizaron junto con la Policía Nacional jornadas de sensibilización y prevención en los siete municipios, actividades que, además de contribuir a la disminución de brechas de información por parte de mujeres y personas LGBTI, favorecen la generación de confianza de la comunidad hacia la Policía y al fortalecimiento de redes de apoyo y articulación interinstitucional.

Transversalizar el enfoque de género, además de fortalecer y cualificar la prevención y atención de la VBG, genera reconocimiento por parte de la comunidad, impulsa la articulación interinstitucional y propicia un ambiente de confianza que favorece y cualifica el servicio de policía, como lo resalta la facilitadora de Anorí: “Las entidades y las organizaciones sociales reconocen en la Policía Nacional cambios en la forma de relacionarse con la comunidad que aducen son el resultado de la implementación del proyecto. Estos cambios están en la disposición para asistir a espacios en los cuales se abordan temas de género y en participar en las actividades. Ha sido para los diversos actores muy importante el cambio de actitud en el trato y sensibilidad frente a la VBG. Algunas de las lideresas me refirieron su agrado por el cambio, pues muestran interés en dar una respuesta adecuada en la cual adicionalmente son respetuosos con las víctimas”.

Como se observa, transitar hacia la igualdad, la no violencia, respetar y valorar las diferencias son cambios que reconoce la comunidad, como lo destaca la facilitadora de Caldo: “el proceso desarrollado en el municipio ha sido valorado de manera positiva por la comunidad, la institucionalidad y organizaciones de cooperación y de la sociedad civil. Por un lado, porque ha permitido mostrar un servicio de policía en transformación de las prácticas que tradicionalmente desarrollaba en el municipio hacia la transición del deber misional de la institución que es capaz de llegar en territorios altamente afectados por el conflicto armado, haciendo pedagogía para la paz y la convivencia, con estrategias de educación y comunicación que informan sobre temas cotidianos, de interés para la población general. El ejercicio de la UBICAR en el marco del proyecto ha permitido romper paradigmas y salir de la zona de confort, para construir un relacionamiento diferente con las comunidades, llegando a sectores donde el Estado y particularmente la Policía no hacía presencia, lo que ha contribuido en la construcción de confianza Policía - Comunidad”.

De igual forma, y a pesar de algunas resistencias iniciales relacionadas con la desinformación o malinterpretación del enfoque de género, las acciones del proyecto se valoran como positivas por distintos actores. En San Vicente del Caguán, por ejemplo, “desde el principio el proyecto tuvo muy buena acogida, algunos actores fueron resistentes e incluso incrédulos sobre el proceso de formación o la mejora en términos de atención de casos de VBG. Sin embargo, con el desarrollo del proyecto la manifestación implícita de un conocimiento en temas de género por parte de funcionarios, funcionarias y en los talleres realizados con comunidad e instituciones, la percepción de estos sectores resistentes cambió y se tornó en positiva; en general, la comunidad acogió con muy buen punto de vista el esfuerzo de capacitación del proyecto”.

La comunidad y las instituciones reconocen la transformación del servicio de policía a raíz de la implementación del proyecto que, como se enfatiza en la experiencia de La Paz, “hizo que los actores participantes entendieran el proyecto como un elemento valioso que suma al municipio, mostrando receptividad al respecto, actitud que se mantuvo durante la mayor parte de tiempo”.

Además del positivo cambio de percepción externo, el personal de la Policía que participó en el proyecto advierte la necesidad imperante de la incorporación del enfoque de género al interior de la institución y de la sensibilización también a mandos medios y altos para que la transversalidad sea una realidad. El grupo de policías participantes identifica dinámicas de desigualdades, estereotipos, prejuicios y VBG contra mujeres y personas LGBTI que tienden a ser ocultadas,

invisibilizadas o no se les otorga la importancia que desde una perspectiva de derechos y de género debería garantizar la institución.

La transversalización del enfoque de género en las distintas actividades de la Policía Nacional, su participación en eventos y actividades externas, la estrategia de visitas puerta a puerta, la conmemoración de fechas emblemáticas para las mujeres, las acciones de articulación interinstitucional y la generación de redes de apoyo, entre otras acciones, impulsa relaciones de confianza con la comunidad y fortalece los procesos de prevención y atención de la Policía Nacional, como se observa a continuación.

### **Prevención y atención de casos de VBG**

Las acciones anteriormente descritas permiten identificar que la atención se fortalece con el trabajo de prevención, con la circulación de información relacionada con los distintos tipos de VBG y la normatividad asociada, para que víctimas y sobrevivientes reconozcan las violencias y sus derechos, el acercamiento a la comunidad a través de visitas puerta a puerta, la realización de actividades periódicas con las instancias involucradas en las rutas de atención; y la formación del servicio de policía para la no revictimización y atención de casos de VBG tanto a nivel externo como a nivel interno.

En cuanto al nivel externo, la experiencia del equipo de facilitación reitera la importancia del acompañamiento técnico y la presencia en los territorios de personas con conocimientos en género que apoyen las acciones de prevención y atención. En La Paz, por ejemplo, “hubo llamadas telefónicas de participantes de los diplomados a la facilitadora también durante fines de semana, realizando consultas sobre casos de VBG que estaban siendo atendidos en los que la Comisaría de Familia no se encontraba presente y los uniformados no sabían hacia dónde dirigirse con la víctima. [...] También se presentó el caso de una menor de 12 años que llegó a la estación manifestando ser abusada sexualmente, junto con su hermana, por parte del padrastro. La facilitadora apoyó con contención emocional a la niña víctima, así como el proceso con la Comisaría de Familia, e identificó aciertos y errores en la atención. Posteriormente, durante los espacios de formación se analizaron con el grupo de policías los aspectos que debían ser mejorados”.

Por su parte, el acompañamiento técnico contribuye a fortalecer las acciones de articulación y generación de redes para la prevención y atención de VBG en los municipios, como se narra en la experiencia de Anorí donde “algunas entidades manifestaron que la implementación de proyecto posicionó los temas relacionados con género, y que a través de los espacios en los cuales confluimos se logró brindar la asistencia

necesaria para lograr realizar acciones en conjunto que fueron de gran relevancia en el municipio, como los talleres comunitarios contemplados dentro del proyecto. Se logró robustecer la Mesa de Erradicación de las Violencias Contra la Mujer, en la cual se elaboró la ruta de atención interinstitucional para casos de VBG y se afianzó la articulación con la Secretaría de la Mujer de Antioquia para que brindaran asistencia y apoyo técnico a los procesos que aún están pendientes por realizar, como la formulación de la Política Pública de Mujer, Género y Diversidad Sexual”.

El fortalecimiento de conocimientos, formas de actuar e impulso a la generación de acciones para identificar y erradicar las violencias, los estereotipos y prejuicios que intervienen en los procesos de prevención y atención en el marco de los derechos y la acción sin daño, hace que se generen reflexiones individuales y se permee la vida personal y familiar de quienes integran el servicio de policía: “Se recibieron consultas en espacios por fuera de las clases. En una ocasión, un fin de semana, uno de los uniformados más prejuiciosos con los temas de género le escribió a la facilitadora exponiéndole una situación con su pareja y preguntando si su reacción había sido machista. En este caso, el cuestionamiento en sí mismo supone ganancia, especialmente porque partía de un participante cuyas características se ajustan a la masculinidad tradicional”.

La experiencia del acompañamiento técnico permite visibilizar que, para consolidar acciones de prevención y atención, la incorporación del enfoque de género “debe pasar por el cuerpo” de quienes integran el servicio de policía; permear las vivencias y experiencias personales en relación a la VBG, los estereotipos, prejuicios y la igualdad de género para de esta manera afectar de manera positiva el trabajo con la comunidad.

En este sentido, y al ser la Policía Nacional integrada en su mayoría por hombres, el abordaje de las masculinidades no violentas y corresponsables cobra mayor relevancia. En Planadas, la facilitadora reitera de qué manera “el abordaje de las masculinidades fue el tema de mayor aceptación, puesto que entendían que la categoría de género no era solo de mujeres o personas LGBTI, sino que también los hombres heterosexuales tenían cabida. Fue el tema que generó más cambios. Tras abordar los conceptos, muchos empezaron a manifestar nuevas formas de relacionarse con sus hijos e hijas, asumiendo una paternidad más activa pese a la distancia. También empezaron a mostrar en sus discursos y opiniones la importancia de establecer relaciones igualitarias y los beneficios de tener a su lado a mujeres trabajadoras, empoderadas, independientes, inteligentes y no relaciones que generaren inseguridades, miedos o dependencias. Así mismo, empezaron a demostrar sentimientos, a narrar situaciones conmovedoras, a mostrarse sensibles, a

narrar con orgullo situaciones o momentos que los habían hecho llorar. Otro resultado de las clases fue el reconocimiento de prácticas machistas y violentas que habían ejercido en sus relaciones de pareja, lo cual es positivo para generar el cambio de dichas prácticas”.

Pero así como se producen transformaciones a nivel personal que trascienden e influyen de manera positiva a nivel laboral y los grupos de policías en los siete municipios reconocen prácticas de violencia hacia sus parejas, las dinámicas jerárquicas y patriarcales propias de la institución policial se perciben como un obstáculo en el proceso real de incorporación del enfoque de género. En Vista Hermosa se identifica que, frente a situaciones de discriminación, exclusión o violencias, “no se genera ningún tipo de sanción social por parte de los otros compañeros, quienes a pesar de no estar de acuerdo con estas situaciones, guardaban silencio porque quien cometía la falta era más antiguo o de mayor rango”.

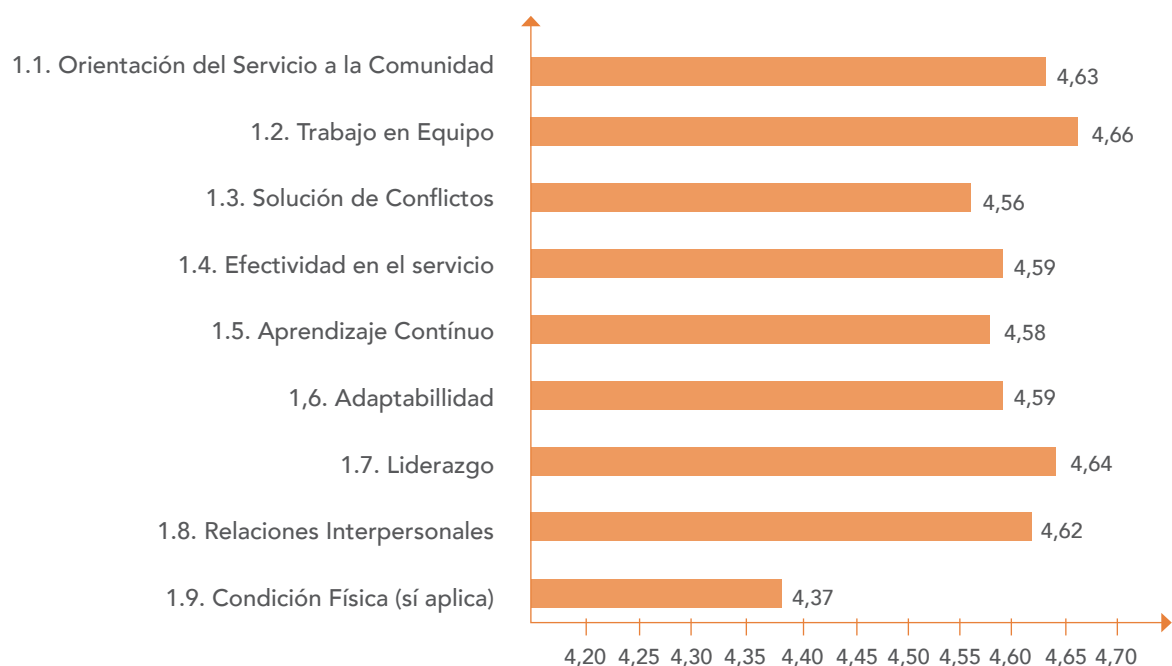
Abordar las masculinidades alternativas, no violentas y corresponsables representa uno de los mayores aportes del proyecto a la prevención y atención de los distintos tipos de VBG. Por una parte, aporta para evitar la revictimización y que quienes integran el servicio de policía justifiquen las violencias, juzguen o culpen a las mujeres y reconozcan las masculinidades tradicionales y hegemónicas como un factor de riesgo. Y, por otro lado, contribuye a identificar que el machismo también afecta de manera negativa a los hombres, sus relaciones con la mujeres y con los mismos hombres, y, como afirma la facilitadora de San Vicente del Caguán, “se procuró romper con la lógica de culpas o responsabilidades de quienes ejercen violencia o son machistas, pues en últimas es un tema de responsabilidad social en el cual tanto hombres como mujeres están inmersos”.

Este panorama visibiliza que el trabajo de formación, ligado a la asesoría y acompañamiento permanente por parte del equipo de facilitación, así como el apoyo para la articulación interinstitucional y la generación de redes de apoyo, fortalece de manera significativa las acciones de prevención y atención de la VBG tanto con la comunidad, al generar un ambiente de confianza que incentiva la denuncia, como al interior de la institución, al identificar ejercicios de poder y prácticas de VBG que requieren ser transformadas.

### **Evaluación del acompañamiento técnico y facilitación**

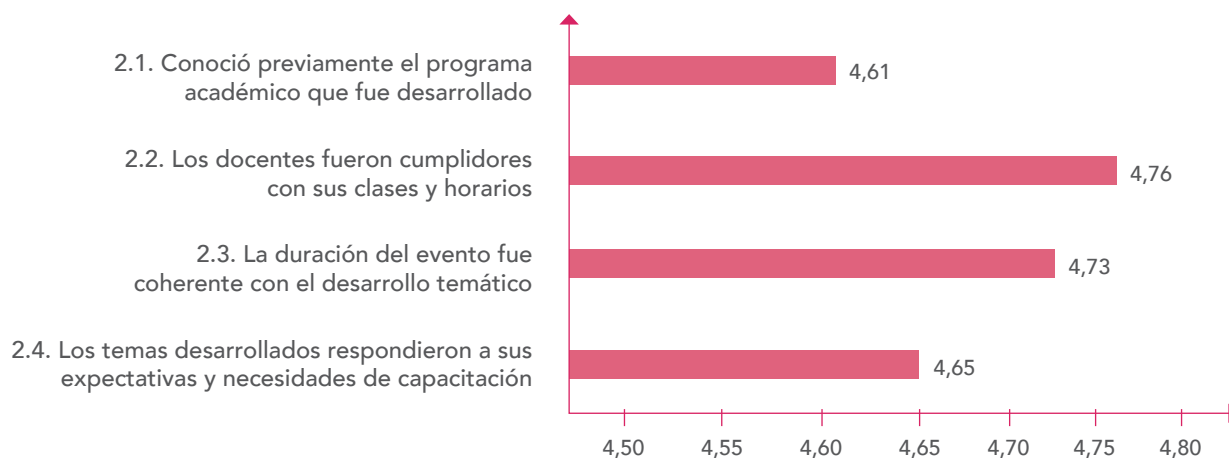
En cada territorio, la facilitación de los procesos formativos y el acompañamiento técnico estuvieron concentradas en una misma persona. La Policía Nacional realizó una evaluación de cada una de ellas de acuerdo a una serie de dimensiones definidas por esta. Esta evaluación fue hecha por todos los policías que participaron de los procesos formativos.

### Competencias (conocimientos, habilidades y aptitudes)



A excepción de la condición física (31 policías no evaluaron esa categoría, ya que tal vez no era un condicional del curso), todas las competencias están evaluadas en un nivel excelente (más del 90 % de logro).

### Planeación

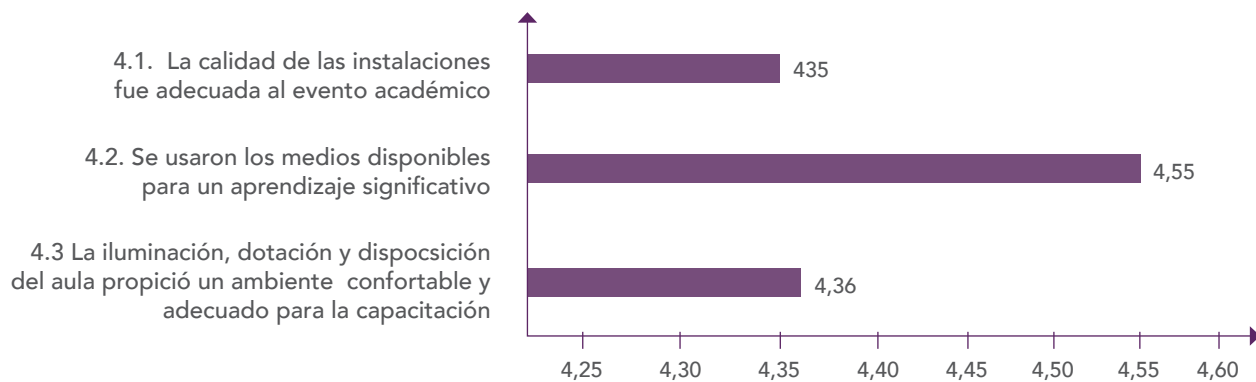


Los cuatros aspectos evaluados reflejaron un adecuado nivel de satisfacción con la planeación realizada por el equipo del proyecto.

### Manejo pedagógico y didáctico



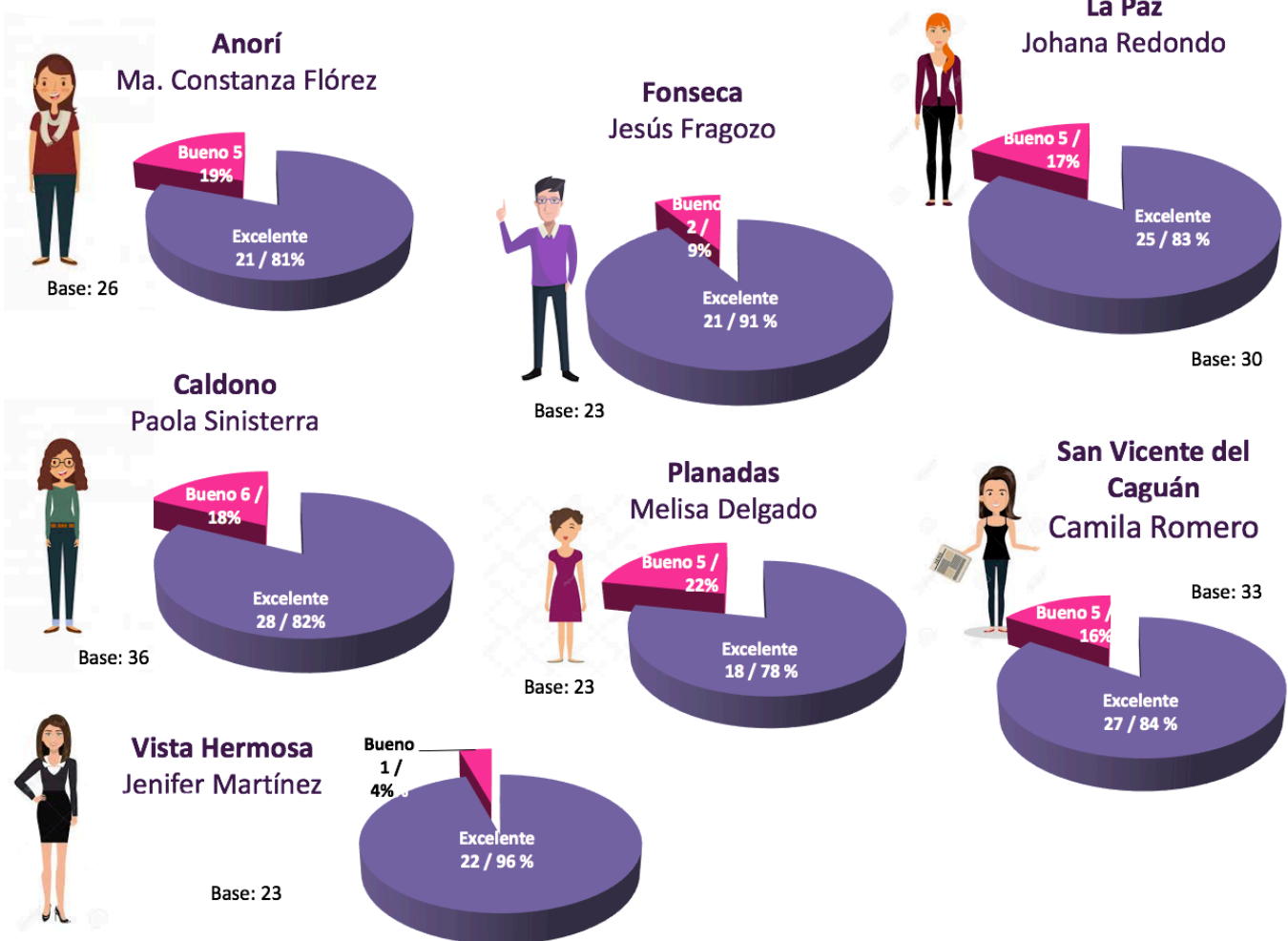
### Logística



Si bien no es significativa, la calidad de las instalaciones y derivado de eso lo adecuado de las aulas presenta una valoración más baja por parte de los participantes. Esto refuerza la necesidad de que en futuras réplicas del proceso se dispongan instalaciones mejor adecuadas para los procesos formativos.

Los resultados generales de la evaluación denotan un desempeño calificado como excelente por parte del equipo de facilitación, lo cual reafirma que el modelo metodológico de facilitación y acompañamiento técnico in situ y permanente es recomendable para las futuras réplicas del proceso.

## Equipo de facilitación



En el anexo 2: Evaluación de actividades y equipo de facilitación, se pueden consultar los resultados aquí resumidos, así como la calificación desagregada por cada miembro del equipo de facilitación.



# 3. Atención integral para la Familia Policial

Con el fin de fortalecer el conocimiento y las competencias para la prevención y atención de las violencias basadas en género (VBG), el equipo de Alianza para la Paz, con el apoyo técnico de ONU mujeres, implementó dos talleres con Familia Policial en cada uno de los siete municipios de incidencia del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía. Las actividades fueron coordinadas con la Unidad Policial para la Edificación de la Paz (UNIPEP) y la Dirección de Bienestar Social de la Policía (DIBIE).

De la experiencia de articulación con la DIBIE y, específicamente, de las actividades implementadas en el marco del proyecto, se extrajo una serie de aprendizajes y recomendaciones que persiguieron fortalecer el esfuerzo que la Policía Nacional impulsa para transformar las consecuencias de la VBG en la institución y en la sociedad en general.

Con el objetivo de fomentar el cuidado y el autocuidado del personal de la institución, la Policía Nacional, a través de la DIBIE, implementa las Jornadas de Familia Policial durante las cuales se generan espacios para la buena comunicación, salud y manejo del tiempo a través de conferencias y actividades lúdicas y deportivas en los territorios. Estas acciones cobran mayor importancia cuando se trata de áreas en las que las condiciones geográficas, de infraestructura y seguridad generan presiones en la vida personal de los y las policías. En esos contextos, las necesidades personales de los y las policías se exacerban debido a la lejanía y dificultad de comunicación con sus familias y su círculo cercano de apoyo, por lo que las Jornadas de Familia Policial representan una valiosa oportunidad, ya que rompen la dinámica cotidiana llevando actividades que alivian la carga física y emocional del personal.

Otro elemento importante para destacar es que, a través de la DIBIE, es posible entablar una serie de alianzas interinstitucionales e involucrar profesionales no uniformados en sus actividades. Esto contribuye a una mejor integración de la institucionalidad pública y a su vez un mejor tratamiento de los retos y necesidades que el personal enfrenta.

A través de las actividades realizadas en coordinación con la DIBIE en el marco del proyecto, se pudo identificar una serie de aprendizajes que dan lugar a recomendaciones temáticas y metodológicas orientadas a potenciar la apropiación del enfoque de género en la institución, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de su personal, y con ello la calidad del servicio de policía hacia la sociedad.

Las actividades fueron desarrolladas en el marco de las Jornadas de Familia Policial en noviembre de 2018 y mayo de 2019, a través de diversas metodologías lúdicas en las que se abordó el enfoque de género, diversidad sexual, masculinidades no violentas y corresponsables, así como la VBG. Esa experiencia y la obtenida a través de la implementación de un partido de fútbol con enfoque de género, que fue realizado en diferentes espacios comunitarios convocados por la Policía Nacional, se plasmó en el documento denominado Lineamientos para la prevención y atención de la violencia basada en género a través de las Jornadas de Familia Policial, el cual fue entregado a la Policía Nacional (ver anexo 3. Lineamientos Familia Policial).

Esos lineamientos tuvieron el objetivo general de contribuir de manera amplia e integral a la incorporación del enfoque de género en el servicio de policía. Se partió de la base de la experiencia generada por la implementación del proyecto y de las actividades EMA, con lo cual se buscó adicionalmente fortalecer las temáticas abordadas durante los diplomados desarrollados durante el proyecto, cuya importancia y necesidad de profundización fueron identificadas por el mismo grupo y por el equipo de facilitación durante las jornadas de formación.

Se enfatiza en que la inclusión del enfoque de género en las actividades de la DIBIE hará posible ampliar el alcance del conocimiento y sensibilización que el enfoque de género requiere para el servicio de policía. En la medida en que las acciones orientadas a la apropiación del enfoque de género en el servicio de policía mejoren la atención y prevención de la VBG, se estará también contribuyendo a generar confianza



en la comunidad y articulación interinstitucional entre la Policía Nacional, habitantes de las comunidades, instituciones y organizaciones, para prevenir, atender y erradicar la VBG en los territorios.

En total fueron implementadas 14 jornadas de intervención para los funcionarios policiales de los siete municipios en el marco de la Estrategia de despliegue del Modelo de Atención Integral de la Familia Policial, con el fin de prevenir, detectar y atender casos de violencias basadas en género al interior de la institución.

Las actividades realizadas en coordinación con DIBIE durante las jornadas de Familia Policial fueron evaluadas por las personas participantes. La evaluación incluyó una medición del estado de apropiación de conocimientos en torno al enfoque de género y la atención y prevención de la VBG.

La sección específica sobre las Jornadas de Familia Policial dio como resultado que el más del 90 % de las personas que participaron en las actividades las calificaron entre 8 y 10 (siendo 10 la calificación más alta).

En otra evaluación realizada durante las jornadas, se incluyó el tema de masculinidades para medir el grado de apropiación de contenidos, pero sobre todo se midió la autopercepción en materia de actitudes machistas. Al finalizar las actividades se consultó sobre una nueva autopercepción y se destacan resultados relacionados con la toma de conciencia sobre actitudes machistas y denigrantes que anteriormente no estaban autoidentificadas. Al mismo tiempo, las personas asistentes reconocieron haber tomado conciencia de los efectos que esas actitudes tienen en las personas con quienes conviven.

En general, estas evaluaciones permitieron observar que, a pesar de que se evidenciaron vacíos en la definición de los términos asociados a las masculinidades hegemónicas y las nuevas masculinidades, se observó un efecto muy positivo de lo aprendido, que se destacó en los comentarios relacionados con el efecto que logró el taller a nivel personal y que se refleja en una autoevaluación menor en los niveles de machismo (ver anexo 4. Evaluación Jornadas de Familia Policial).

# 4. Recursos materiales y logísticos

El proyecto definió el objetivo de contribuir a la garantía del acceso de las víctimas de la violencia basada en género a un servicio policial de altos estándares. Esto supuso diferentes acciones de acercamiento y generación de confianza entre la Policía y la comunidad, así como la provisión de elementos que permitieran aumentar la capacidad de la institución de llegar a territorios de difícil acceso. La combinación de capacidades humanas especializadas en materia de atención y prevención de género, así como los equipos y elementos, constituyeron la base del despliegue territorial EMA.

Esta sección se concentra en la descripción del conjunto de elementos donados por el proyecto y su importancia para el despliegue territorial de EMA para la atención y prevención de la VBG.

El proyecto hizo entrega a la Policía de los siguientes elementos:

ÍTEM	CANTIDAD
Carros 8x8: vehículos anfibios argo 8x8 para cada municipio focalizado	7
Motocicletas Uniformadas Enduro Honda XRE300, para cada municipio focalizado	7
Motocicletas No Uniformadas Enduro Honda XRE300, para cada municipio focalizado	7
Sillas Rimax distribuidas a los municipios focalizados: Silla Eterna rattan Rimax con o sin descansabrazos, largo 60.2cm, ancho 57cm, alto 80.6cm, wengué	42
Mesas Rimax distribuidas a los municipios focalizados: Mesa Eterna rattan Rimax, largo 80,5cm, ancho 80,5cm, alto 72,5cm, wengue	14
Computadores portátiles distribuidos a los municipios focalizados: Marca Dell Latitude 7490 8th Gen Intel® Core™ i7- 8650U Processor (Quad Core, 8M Cache, 1.9GHz, 15W, vPro)/16GB, 2x8GB, 2400MHz DDR4 Memory/512G M.2 2280 SATA SSD/60 Whr Express Charge Capable Battery/65W AC Adapter, 3-pin/Intel Dual Band Wireless AC 8265 (802.11ac) 2x2 +	21
Impresoras con garantía y tintas: Impresora Multifuncional Epson Ecotank L6191	7
Cámaras de video para cada municipio focalizado: CANON HF-R800 y estuches blandos CANON SC-A80	7
Carpas desarmables 4x4 para cada municipio del proyecto, con logos de Policía Nacional y de EMA	7
Plantas eléctricas para los municipios del proyecto	7
Teléfonos celulares para los municipios del proyecto: SMG GXY Marca Samsung; Modelo Galaxy J6+; SMG GXYJ6P32J610G NG; Material 70028899; OTP OR70028899-87; EAN: 7707113429973; F.P.: 26/01/2019	7
SIM CARDS: claro usim 4g multi 256k p15.1 prepago	7
Equipos Video Beam: videoprojector Mini beam LG Ref. PH550	7
Cabinas de sonido: Maxlin CABI115PMXE	7
Remolques: para vehículo 8x8, modelo 2019	7

Estos equipos fueron entregados a la Policía a través de siete actos públicos por parte de los comandos departamentales de Policía a las estaciones y UBICAR. Los eventos de entrega se llevaron a cabo en las siguientes fechas:

- La Paz, Cesar, 26 de julio
- San Vicente del Caguán, Caquetá, 30 de julio
- Vista Hermosa, Meta, 30 de julio
- Caldono, Cauca, 31 de julio (en Popayán)
- Planadas, Tolima, 1 de agosto
- Anorí, Antioquia, 6 de agosto
- Fonseca, La Guajira, 9 de agosto

A través de estos equipos se contribuyó a aumentar la capacidad institucional de la Policía para atender víctimas de VBG, de acuerdo con las condiciones de ruralidad, especialmente en territorios de difícil acceso. Esto tiene especial relevancia, dado que la Policía es la primera respondiente en materia de VBG.

### **Gestión de adquisición y donación de elementos logísticos**

Uno de los compromisos adquiridos durante el proyecto fue la gestión para la adquisición de los elementos logísticos para donación a la Policía. Este fue un proceso que inició en el diseño del proyecto y que luego se extendió a lo largo del periodo de implementación hasta el momento de entrega pública y puesta en funcionamiento de los equipos por parte de la Policía.

El proceso de gestión deja una serie de aprendizajes importantes para tomar en cuenta en futuras réplicas del proceso, dado que los retos enfrentados se derivaron fundamentalmente por el hecho de que no existían antecedentes para la donación de algunos elementos.

Los siguientes son los principales pasos que se llevaron a cabo para la formalización de la donación realizada.

- Fichas técnicas. Si bien los equipos estaban contemplados en el documento de proyecto, fue necesario hacer una ficha técnica por cada elemento en donde se alineó la normatividad interna y externa a la Policía, así como los detalles técnicos específicos determinados por la institución. Esta fase involucró, por ejemplo, al Grupo de Movilidad de la Dirección Administrativa y Financiera de la Policía Nacional, para el caso de los vehículos 8x8 y las motocicletas. Así mismo, se incluyó la norma

técnica del Ministerio de Defensa para motos uniformadas y no uniformadas.

- Los vehículos formaron parte del desfile militar y policial del 20 de julio de 2019, a pesar de que el proceso de formalización de los vehículos aún no había sido finalizado. Para lograr eso, se hicieron las coordinaciones pertinentes a fin de entregar en calidad de depósito y custodia los bienes en cuestión, dejando constancia sobre la importancia de no utilizarlos para el servicio hasta el momento en que el procedimiento de ingreso a inventarios no hubiera finalizado.
- Debido a lo especial de sus características, los vehículos 8x8 no corresponden a equipo estándar de la Policía Nacional. Por esa razón, se efectuó una capacitación a los miembros de la Policía Nacional que estarían directamente asignados a la operación de esos vehículos en los municipios. Se realizó la coordinación con el contratista para realizar la capacitación en inmediaciones del municipio de Tabio, con un total de 15 asistentes de las diferentes unidades de despliegue del proyecto, desarrollando las siguientes actividades:
  - » Exposición de las características técnicas de los vehículos, funcionamiento mecánico, sistema eléctrico, suspensión, tracción independiente y flotabilidad positiva.
  - » Medidas de seguridad en la operación terrestre y acuática.
  - » Mantenimientos preventivos y de primera línea.
  - » Prácticas de operación.
  - » Aseo y mantenimiento.
- Una vez finalizado el proceso de adquisición por parte de APAZ, se presentaron una serie de inconvenientes para la entrega formal del equipo a la Policía debido a las características especiales de los vehículos. Por esa razón, se definió un sitio temporal de almacenamiento, con las condiciones de seguridad y bodegaje adecuadas en instalaciones de la Policía. Dentro de los inconvenientes presentados se destacan:
  - » Por el monto de donación de este componente se dispuso por parte de la Secretaría General de la Policía Nacional formalizar el proceso de donación, con poder especial en notaría pública.
  - » Habiendo sido designada la notaría, la Superintendencia de Registro y Notariado en dicho despacho notarial exigió como requisito sine qua non el registro en el sistema nacional

de tránsito de dichos vehículos, o bien una comunicación formal donde constara que no era necesario tal registro.

- » Al tratar de ingresar estos vehículos en el sistema, se encontró que sus características no eran coherentes con los parámetros que debe reunir un vehículo para su ingreso. En consecuencia, tal registro no fue factible.
- » Por lo anterior, se elevó derecho de petición ante el Ministerio de Transporte, mediante el cual se pidió caridad sobre el procedimiento a seguir para el ingreso de los vehículos al sistema o bien se expidiera concepto técnico jurídico de exoneración.
- » Se realizó una mesa técnica y jurídica en la Subdirección de Transporte de dicho Ministerio, a partir de la cual se definió el curso de acción a seguir, dadas las peculiaridades que rodeaban el caso.
- » Se emitió concepto por parte del Ministerio de Transporte mediante el cual se eximió el registro de los vehículos en el sistema debido a sus características especiales.
- » Con base en ese documento, se formalizó la donación en la Notaría 53 del Circuito de Bogotá, con la firma de las partes intervinientes.
- » Finalmente, los vehículos ingresaron a los inventarios de la Policía Nacional y fueron remesados a las unidades de destino en los municipios respectivos.
- Para cada tipo de elemento hubo reuniones específicas según la dependencia policial a la que el equipo correspondiera. Con las Oficinas de Telemática se coordinó la adquisición de equipos portátiles de cómputo, equipos de telefonía celular, generadores eléctricos portátiles, plan de datos móviles. Con el almacén de intendencia de la Policía Nacional se coordinó la entrega de carpas, mesas, sillas, plantas eléctricas, entre otros.
- El proceso de adquisición de los elementos se hizo a través de APAZ, pero con la participación y visto bueno técnico de la Policía Nacional a través de la UNIPEP. Se llevó a cabo una reunión para la

revisión y estudio de propuestas de los oferentes en el proceso de adquisición de bienes y servicios del proyecto, en las instalaciones de la UNIPEP - Policía Nacional, con la asistencia de representantes de la UNIPEP y especialistas técnicos de cada uno de los elementos en cuestión. De la reunión efectuada, así como de las decisiones tomadas, se levantó el acta correspondiente, como soporte del proceso de adquisición por parte de APAZ.

- Formalización de la donación y proceso de entrega. De acuerdo con los procedimientos internos definidos por la Policía Nacional y con el respaldo de las cartas de donación correspondientes, los equipos, vehículos y elementos fueron entregados de forma física y con sus respectivos respaldos documentales en los almacenes de Intendencia, Telemática y Movilidad, según cada nivel de especialidad de cada elemento donado.
- Ingreso a inventarios de la Policía Nacional. Una vez surtido lo anterior, la Policía Nacional realizó el procedimiento estandarizado identificado como "Ingreso de bienes a inventarios" bajo la modalidad de donación, momento a partir del cual los elementos pasaron a ser un bien del Estado con los controles y registro correspondientes.
- Remesa y entrega física en las unidades de despliegue del proyecto. Solo a partir de la formalización del procedimiento anterior fue posible, desde el punto de vista normativo y práctico, la remesa de los bienes donados a cada una de las unidades de destino e implementación del proyecto en sus siete municipios de despliegue.

El proceso descrito anteriormente se ejecutó desde el inicio mismo del proyecto en junio de 2018 y finalizó en julio de 2019. El proceso fue liderado por APAZ, a través de la persona encargada de la Coordinación Interinstitucional, y dejó un registro y aprendizaje que puede servir de precedente para futuras donaciones que reúnan las mismas características, entre ellas la más importante y que no había sucedido antes: que los equipos fueron donados por un proyecto financiado por la cooperación internacional (en este caso el Fondo Multidonante de Naciones Unidas para el Posconflicto en Colombia) y ejecutado a través de una organización no gubernamental, APAZ.

# 5. Estrategia de comunicación para la sensibilización y pedagogía interna en la Policía

La estrategia de comunicación interna, realizada en articulación con COEST UNIPEP y COEST DIPON, se enfocó en visibilizar las acciones realizadas por el proyecto y en circular información con el objetivo de cualificar los conocimientos y procedimientos para la atención y prevención de la VBG al interior de la Policía, sensibilizar frente a la importancia de erradicar estereotipos y prejuicios que puedan afectar la adecuada atención, e incorporar masculinidades no violentas y corresponsables cuya transformación individual repercuta en la generación de confianza por parte de la comunidad y en el fortalecimiento de un servicio de policía con enfoque de género.

Esta estrategia facilitó la difusión de mensajes al interior de la institución, a través de los cuales se buscó dar a conocer de primera mano la ejecución del proyecto y noticias de interés para el personal, con el

propósito de sensibilizar y generar compromiso con la igualdad de género y la eliminación de todas las formas de VBG. De igual forma, contribuyó a fortalecer la identificación de quienes integran la institución con los objetivos del proyecto.

Estas acciones fueron diversas y constituyen un acervo documental que permite dar cuenta de la coordinación lograda, así como del tipo de contenido de comunicación utilizado. Para ver un reporte completo de las acciones de comunicación del proyecto, consultar el anexo 5. Indicadores del proyecto.

Del proceso de articulación entre la Policía Nacional y Alianza para la Paz surgió el acrónimo EMA y su respectivo logo, ambos explicados en la primera sección de este documento.



Se definió que EMA fuera el sello de identidad que acompañara todas las acciones del proyecto y se posicionara como la imagen representativa de la incorporación del enfoque de género en la Policía Nacional.

Como parte de la estrategia de comunicación se definió un mecanismo de coordinación entre el grupo responsable de comunicaciones de la UNIPPEP, comunicaciones estratégicas de la Dirección General, COEST, y la unidad de comunicación de APAZ para acordar todas las acciones de comunicación que acompañaron el proyecto.

Para la aplicación de la estrategia de comunicación interna se utilizan distintos canales de circulación de la información, como se describe a continuación:

- **Polired:** socialización de momentos emblemáticos del proyecto en la sección de noticias.
- **Noticiero Vocación Policial:** Emisión de entrevistas a actores clave de la Policía Nacional.
- **Sitio web Policía:** publicación de notas relacionadas con acciones del proyecto a nivel central y en los territorios.
- **Redes sociales:** realización de parrillas de difusión de contenidos, propuesta de concepto y diseño de piezas gráficas y mensajes.

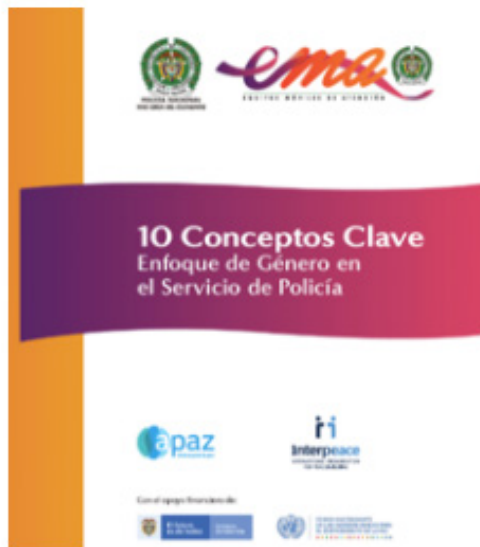


- **Piezas impresas:** diseño de materiales informativos y lúdicos dirigidos a hombres y mujeres de la institución, con el objetivo de cualificar conocimientos y sensibilizar en la importancia de hacer transformaciones hacia la igualdad y la eliminación de estereotipos y prejuicios:
  - » **Glosario con 10 conceptos clave sobre el enfoque de género:** la importancia de la inclusión del enfoque de género ha propiciado que las y los funcionarios públicos utilicen palabras como igualdad, equidad o transversalidad de la perspectiva de género, sin tener suficiente claridad o precisión respecto a su significado e implicaciones. Esto puede causar imprecisiones

que obedecen tanto a la complejidad teórica asociada al desarrollo de estos conceptos como a la multiplicidad de actores y contextos en que se aplican.

Es por ello que se desarrolla una guía para ser entregada a funcionarias y funcionarios tanto de la Policía Nacional como de instituciones involucradas en las rutas de atención, con referencias conceptuales comunes, con el objetivo de facilitar la comunicación, clarificar los conceptos y, sobre todo, fortalecer la coordinación que supone alinear las acciones sectoriales en función de las estrategias de transversalidad del enfoque de género en el servicio de policía.



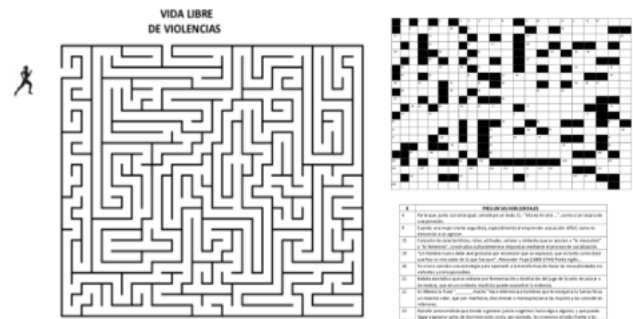


- » **Libreta de bolsillo con la guía de atención de VBG:** con el objetivo de tener a la mano la Guía 1CS-GU-0001 de Atención a Casos de VBG de la Policía Nacional, se diseña una libreta en la que se resumen las competencias y tres rutas de atención de VBG de la Policía: Ruta 1. cuando la víctima busca ayuda directamente en la Policía Nacional; Ruta 2. Cuando se trata de un caso de flagrancia; Ruta 3. Cuando otras autoridades remiten solicitudes a la Policía Nacional para la ejecución de medidas de protección o valoración de la situación especial de riesgo. La pieza busca brindar información certera, clara y pertinente sobre las rutas de atención de la VBG.



- » **Pasatiempo con juegos para incorporar masculinidades no violentas y corresponsables:** el fortalecimiento y cualificación de la atención de la VBG en el servicio de policía pasa por un cambio individual, tanto en la cualificación de la

información (conceptos y normas), como en la transformación hacia otras formas de ser hombres, que no reproduzcan violencias, estereotipos o prejuicios hacia las mujeres, y que propendan por incorporar responsabilidades compartidas con las parejas. Es por ello que se diseña un cuadernillo o "Pasatiempos", para que en los tiempos libres, quienes integran el servicio de policía identifiquen las masculinidades tradicionales y se impulse la transformación hacia las masculinidades alternativas, a través de juegos de sopa de letras, crucigrama y laberinto, entre otros pasatiempos, que invitan a conocer o refrescar los conocimientos relacionados con el enfoque de género y a resaltar los beneficios tanto para los hombres como para quienes los rodean de incorporar masculinidades no violentas y corresponsables.



Por medio de las piezas diseñadas y las acciones realizadas, la estrategia de comunicaciones interna incentiva alternativas de cambio y cualificación, compromiso con las sobrevivientes y víctimas de VBG, y con la inclusión de las mujeres y la igualdad de género al interior de la institución policial, y promueve transformaciones hacia la incorporación de masculinidades alternativas, no violentas y corresponsables en los hombres que integran la Policía Nacional de Colombia.

Dentro de las acciones realizadas, se destaca la campaña para conmemorar el 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, en la que hombres y mujeres policías de los siete municipios del proyecto enviaron un mensaje de compromiso hacia las mujeres en relación con la igualdad, la atención y protección, la no revictimización y la generación de confianza, entre otros temas. Los videos se publicaron durante 16 días de activismo en las redes sociales de la UNIPEP y Alianza para la Paz, en el marco de la campaña ÚNETE para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Secretario General de las Naciones Unidas y ONU Mujeres<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Un resumen de esta campaña se encuentra en el siguiente artículo que fue publicado por el sitio web de la emisora Ecos del Combeima: <https://www.ecosdelcombeima.com/actualidad/nota-136937-juntos-por-las-mujeres-la-campana-con-que-la-policia-reitera-su-compromiso>



# Tercera sección

## Enfoque de Género en el Ámbito Externo

Como se mencionó en la primera sección de este documento, el ámbito externo de la implementación del proyecto lo constituyó el conjunto de acciones orientadas a la comunidad, instituciones, entidades y organizaciones sociales con las que interactúan los integrantes de las estaciones de Policía y las Unidades Básicas Integrales de Carabineros.

El objetivo de las acciones fue elevar la confianza ciudadana en la institución, específicamente en lo relacionado con la atención de la VBG. La confianza fue identificada desde el inicio como uno de los factores críticos que el proyecto debía atender, dado que sin esta la capacidad de atención y prevención de la Policía es limitada.

Un indicador que persigue dar cuenta de la confianza existente entre la Policía y la comunidad es la denuncia. Una población que denuncia refleja que confía en la respuesta de la institución para superar los bloqueos inmediatos que impiden que las personas ejerzan sus derechos. En materia de VBG, las víctimas enfrentan múltiples obstáculos que van desde la falta de acceso a las instituciones del Estado, así como la falta de respuesta adecuada de estas, el miedo generado por la convivencia con agresores, hasta llegar a factores culturales como la vergüenza y estigmatización. Si bien todos esos factores condicionan la decisión de denunciar, la confianza en la capacidad de respuesta institucional debería generar la seguridad necesaria en las personas para optar por la denuncia por encima de cualquier obstáculo.

La confianza no existe en abstracto, sin referentes materiales que la demuestren de forma incuestionable. No confía por que así se declara. Al contrario, la confianza

depende de una permanente referencia concreta de que lo que se ha pactado o lo esperado, en efecto, sucede. Cuando eso se lleva al terreno de la relación entre instituciones y ciudadanía, la demostración material de la confianza se puede resumir en el cumplimiento correcto y oportuno de las responsabilidades públicas por parte de los funcionarios. Las instituciones están llamadas a garantizar un conjunto de normas diseñadas para regular la conducta ciudadana. Se puede esperar que las personas transgredan las normas en sus interacciones cotidianas, pero no se espera lo mismo de los funcionarios públicos. Cuando eso sucede, ciudadanos y funcionarios transgreden las normas (sea por acción u omisión), y el problema ya no es solo de falta de confianza, sino de falta de legitimidad.

El enfoque de derechos utilizado para promover la apropiación del enfoque de género en la Policía Nacional enfatizó en la confianza y en la legitimidad como los factores clave para enfrentar la VBG. Una ciudadanía que confía en la institución hace posible que la VBG pueda ser prevenida, no solo atendida. La denuncia implica que los hechos ya ocurrieron y, al atenderlos debidamente, es posible prevenir su repetición y su consecuente agravamiento. La prevención, por su parte, estaría orientada a evitar que esos hechos ocurran, anticiparse a través de la detección de los rasgos iniciales de la victimización, del contexto que la genera y que eleva el riesgo de que se concrete en un hecho victimizante. Sin embargo, detectar esos signos requiere dos aspectos clave abordados por este proyecto. En primer lugar, el personal de Policía debe estar altamente sensibilizado y capacitado para detectar y ser receptivo de los signos que demuestran la probabilidad de que un hecho de VBG puede ocurrir. Esto puede suceder en la interacción cotidiana, pero es difícil lograrlo dado que la Policía no

puede estar en todas partes y con todas las personas. Por esa razón, el segundo aspecto es necesario: la confianza y legitimidad. En la mayoría de territorios, las costumbres y la cultura hacen que las relaciones se establezcan fundamentalmente en el plano informal. Cuando la población traslada los signos de un posible hecho a una institución que los entiende y no los ignora, entonces es posible que se logre prevenir. Al contrario, cuando esos signos caen en la indiferencia y los hechos en efecto ocurren, la confianza y la legitimidad serán afectadas de forma severa.

Estar presente es importante, pero no es suficiente. De ahí que llegar a los territorios de difícil acceso es un primer paso, construir confianza es el camino por recorrer. En ese aspecto, en este proyecto se sentaron las bases para avanzar en el objetivo de que la VBG sea prevenida y atendida sobre la base de la confianza.

Entre el ámbito interno y externo, el servicio de policía fue el puente que vinculó una institución en proceso de cambio y una ciudadanía receptiva y expectante. Las acciones realizadas en este ámbito se concentraron

en proveer al servicio de policía, entendido aquí como la intersección entre lo interno y lo externo de la institución, de un conjunto de mecanismos que permitan fortalecer la confianza y la legitimidad.

Esta sección presenta el desarrollo, resultados y retos enfrentados durante las siguientes líneas de trabajo

- Mapa de actores
- Redes y relacionamiento con comunidad, otras instituciones y entidades y con organizaciones sociales
- Comunicación y sensibilización
- EMA comunitaria

Se espera que el desarrollo de la sección permita plasmar la experiencia de los siete municipios en el ejercicio de trasladar la capacidad lograda durante los procesos formativos a la práctica cotidiana del servicio de policía frente a la población.

# 1. Mapa de actores

El proyecto planteó la apropiación del enfoque de género en el servicio de policía como una acción enmarcada dentro del conjunto de necesidades que la construcción de paz plantea a una sociedad que transita del conflicto armado a la paz. Así, el marco de referencia más general del proyecto estuvo marcado por los principios de la construcción de paz, en donde la confianza tiene un rol central.

Desde el punto de vista metodológico, la confianza tiene un doble perfil. Es, por un lado, un resultado esperado, es decir, se persigue aumentar los niveles de confianza entre las personas y hacia las instituciones para que, en este caso, la prevención y atención de la VBG sea más efectiva y, consecuentemente, la sociedad sea más equitativa y menos violenta.

Por otro lado, la confianza es una forma de hacer las cosas, es decir, es una condición sine qua non de todas las actividades del proyecto, en todos sus ámbitos y niveles. Una herramienta técnica, como la elaboración de un mapa de actores, no solo produce información necesaria para la implementación del proyecto, sino que, sobre todo, contribuye a generar confianza entre las partes.

De ello da cuenta la primera actividad que se realizó por parte del Equipo de Facilitación del Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía a su llegada a los siete municipios focalizados en agosto de 2018, que consistió en realizar el mapeo de los actores que intervienen en la atención y prevención de la violencia basada en género en cada territorio. Los objetivos de esta actividad buscaban identificar los actores institucionales y de la sociedad civil presentes en los municipios y reconocer el estado actual de las relaciones existentes entre ellos y con la Policía Nacional.

Para ello, el equipo se dio a la tarea de presentar el proyecto en los municipios, al tiempo que realizaba la convocatoria de todas las personas y organizaciones interesadas en participar, así como de las instituciones con competencia en la atención y prevención de la VBG. En general, la respuesta a la convocatoria fue positiva y fue posible realizar un mapa de actores por cada territorio. Es importante anotar que, aunque se trata de municipios en los que ha existido una presencia

histórica del conflicto armado y por lo tanto se presentan algunas similitudes o recurrencias, también lo es que en cada municipio los actores y su manera de relacionarse frente a la VBG son diferentes.

El mapa de actores, entonces, fue una herramienta de entrada al ámbito exterior de implementación del proyecto. Se trazó así la ruta que debían seguir las actividades del proyecto orientadas a la generación de confianza a través de redes de apoyo a la atención y prevención de la VBG con otras instituciones y con organizaciones de la sociedad civil y se definió también los retos que en ese camino se debían enfrentar.

## Enfoque metodológico para el mapa de actores

El mapa de actores parte de la suposición de que, al entender la naturaleza de las relaciones sociales, se puede comprender la naturaleza estructural de la sociedad. Los vínculos individuales y colectivos entre las personas determinan valores, posturas y comportamientos dinámicos en torno a problemas específicos. La constelación de relaciones sociales cambia en relación con el problema desde el cual se analiza.

A través del mapa de actores es posible acceder e interpretar el conjunto de relaciones sociales en una zona y un momento determinados. Es una fotografía de las relaciones sociales, en un momento determinado que cambia siempre. A pesar de eso, el mapa de actores permite identificar a los actores sociales más relevantes y sus vínculos, respecto de una determinada acción o problema. La herramienta permite representar analítica y gráficamente las relaciones sociales que están presentes entre ellos y permite analizar sus intereses y posturas respecto a la acción propuesta -o al problema- e indicar su capacidad de bloquear/promover individualmente o mediante alianzas.

Dado que es una herramienta, su alcance y resultados dependen del marco o proceso en el cual se desarrolla. Desde la perspectiva de construcción de paz, el mapa de actores sirve para extraer datos básicos, identificar “puntos ciegos” en términos informativos y estratégicos, potenciar posibles alianzas y, finalmente, propiciar el diseño de una propuesta de intervención y cambio inclusiva, factible y sostenible<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Información contenida en el documento: Alianza para la Paz, APAZ; Agencia para la Reincorporación y la Normalización, ARN; Reino de los Países Bajos (2019). PREVER. Mapa de actores. Fonseca, Planadas y La Montañita,, pp. 3 y 4.

En resumen, esta herramienta metodológica aporta a la planeación de una propuesta de intervención y cambio a través de una perspectiva estructural de lo que está pasando en el momento presente. A pesar de su utilidad analítica, enfrenta algunas limitaciones. Primero, en el esfuerzo de síntesis, tiende a generalizar determinados aspectos, ocultando otros también importantes. Por lo tanto, es necesario considerar el mapa de actores como una herramienta en constante actualización. En la medida en que la realidad cambia, también así lo hacen las relaciones entre las personas. Esa dinámica de cambio deberá ser plasmada en constantes actualizaciones del mapa de actores. En ese sentido, el mapa de actores se constituye en una herramienta que documenta la dinámica de cambio en la que se inserta la acción que se implementa. Al mismo tiempo, deberá dar cuenta de la contribución de la acción al proceso de cambio.

Por último, es esencial tomar en cuenta que, frecuentemente, resulta imposible conocer los verdaderos intereses, recursos poseídos y cantidades de relaciones mantenidas por los actores sociales considerados como relevantes. En la mayoría de los casos, estos aspectos no se presentan de manera concreta. Por esa razón, en los procesos de construcción de paz se espera que la realización del mapa de actores sea un proceso consultivo y participativo, para evitar el sesgo subjetivo de un único observador.

A través de los mapas de actores realizados durante el proyecto, se identificaron todos los actores del municipio –instituciones, organizaciones, sector privado, instancias del gobierno– que formaron parte importante del proceso.

Existen diferentes tipos de actores en relación con la acción que se desarrolló. Así se clasifican los actores como aliados, antagónicos o indiferentes, cada uno con un rol específico. La descripción de los criterios para esa clasificación es la siguiente<sup>11</sup>:

- **Actores aliados: contribuyen al trabajo, aportando de manera directa o indirecta al cumplimiento de los objetivos.** Los actores aliados están en la misma línea de trabajo que la institución facilitadora; es decir, tienen similar visión de futuro, metas y principios. Estos actores facilitan la ejecución del modelo y fortalecen sus resultados.
- **Actores indiferentes:** no se manifiestan ni a favor ni en contra del trabajo, son pasivos; es decir, eventualmente podrían contribuir positiva o negativamente al proceso dependiendo de factores del contexto o de sus propios intereses inmediatos.

- **Actores antagónicos:** Pueden obstaculizar el trabajo poniendo barreras y dificultando el cumplimiento de los objetivos. Estos actores no están en la misma línea de trabajo que la institución facilitadora; no tienen similar visión de futuro, metas y principios.

A lo largo del proceso, los actores pueden transitar de una categoría a otra, lo cual es necesario monitorear para ajustar las estrategias definidas desde el inicio para abordarlos. Por eso la importancia de que el mapa de actores no sea una herramienta estática. Al contrario, se manejó el mapa de actores como una herramienta viva, en permanente actualización, que responda a los cambios en el contexto, en la dinámica de los actores sociales e institucionales y en los acontecimientos no esperados que afecten la dinámica del proceso. Su actualización regular es necesaria y deberá ser constantemente documentada. De ahí que la principal utilidad del mapa de actores sea la toma de decisiones estratégicas sobre la conducción del proceso.

Tras analizar la información obtenida, se inicia la construcción de una herramienta gráfica, que permita de una forma más pedagógica la comprensión de los elementos encontrados, para finalizar con la escritura de un texto que reflexione sobre el proceso e identifique estrategias de acción y relacionamiento con los actores más significativos, dependiendo de su posición y de los objetivos del proyecto.

De manera complementaria, se pueden realizar mapas en los que se identifican distintos tipos de relaciones que se quieren identificar y hacerles un seguimiento.

El mapa de actores debe construirse preferencialmente de manera participativa y representarse en una gráfica.

### **Mapa de actores para el enfoque de género y la VBG**

En lo que respecta a la identificación de actores clave en materia de género y VBG, se tomó como insumo el conjunto de normas que establecen competencias en la materia, así como las rutas de atención respectivas. De eso resultó un primer grupo de actores institucionales, a saber: Policía Nacional, Fiscalía General de la Nación, Instituto Nacional de Medicina Legal, Jueces, Comisarías de Familia, ICBF y entidades territoriales. Una vez se tuvo claridad sobre sus competencias institucionales, fue necesario indagar sobre su presencia en el territorio específico, de tal manera que se identificaron otras instituciones que cumplen con una determinada competencia de manera subsidiaria, como, por ejemplo, el Centro de Salud en ausencia de Medicina Legal.

<sup>11</sup> Información contenida en el documento: *Alianza para la Paz, APAPZ; Agencia para la Reincorporación y la Normalización, ARN; Reino de los Países Bajos (2019). PREVER. Mapa de actores. Fonseca, Planadas y La Montañita, pp. 3 y 4.*

Posteriormente se identificaron organismos internacionales, agencias de cooperación y organizaciones sociales que se consideraron relevantes para el proceso. Por ejemplo, la presencia de la Misión de Observación de la ONU o la ONG Limpal.

Para la elaboración de los gráficos de cada municipio se acordó que en el centro se plasmara el objetivo del proyecto y la relevancia de cada actor se representa por su cercanía o lejanía del centro.

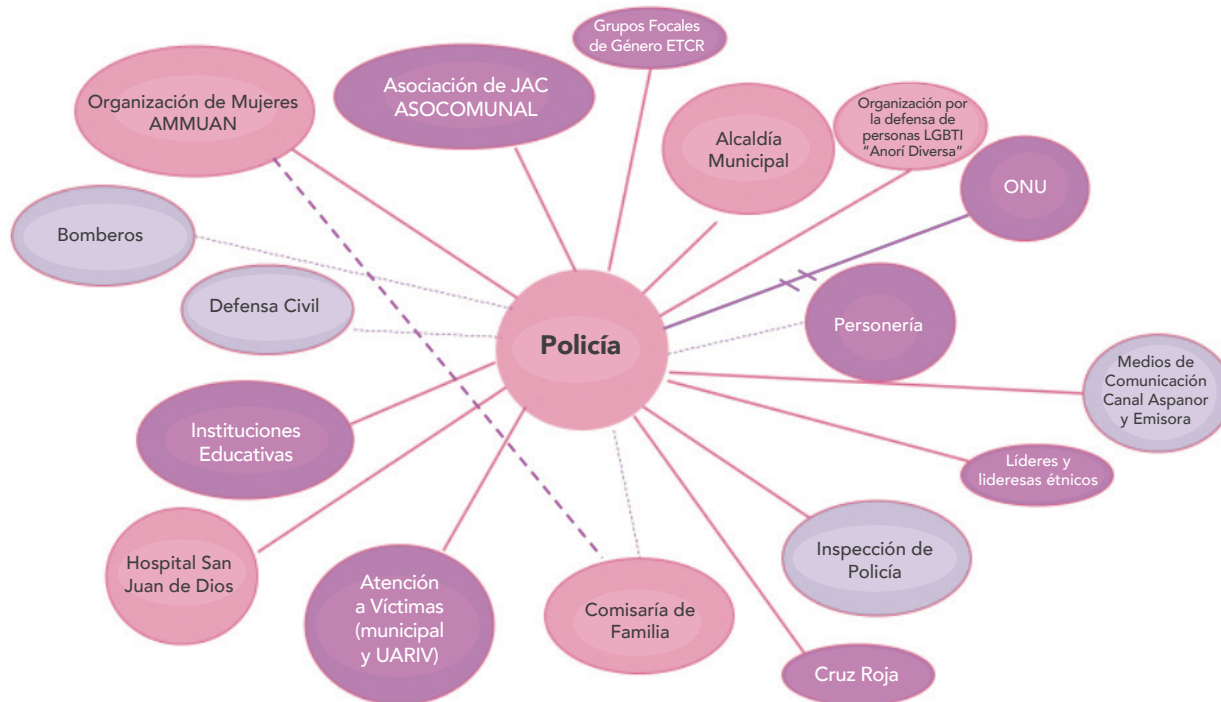
Con el mapa de actores y sus subsecuentes actualizaciones se buscó identificar en qué medida los actores formaban parte de un sistema de cooperación en el que cada uno juega un rol distinto, con mayor o menor importancia.

Para comprender este concepto, los equipos en los territorios propusieron hacer una actividad en la que se imaginaba el municipio como un plato gigante, sostenido en su base por un palo o eje y en el que los diferentes actores se van subiendo cuidadosamente al plato, tomándose de las manos, cooperando y ayudándose unos a otros a no caerse de él.

Una vez identificados los diversos actores, se procedió a determinar la relación entre ellos. A través de diferentes tipos de líneas o conectores, se graficó y calificó la relación entre los diferentes actores, ya sea buena, regular, mala o permanente y esporádica<sup>12</sup>.

A continuación se presenta un resumen y el gráfico principal elaborado en cada municipio seleccionado por el proyecto.

### Anorí (Antioquia)



Fuerte: ——— Debíl: - - - - Conflictiva: —┐— Nula: —//—

En este municipio, los actores identificados como claves en atención y prevención de VBG son: la Policía Nacional, la Asociación de Juntas de Acción Comunal (Asocomunal), los grupos focales de género de los Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación (ETCR), la Alcaldía municipal, la Organización por la Defensa de Personas LGBTI Anorí Diversa, ONU,

Personería municipal, Canal Aspanor y Emisora, líderes y lideresas étnicos, Inspección de Policía, Cruz Roja, Comisaría de Familia, Atención a Víctimas (municipal y Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV), Hospital San Juan de Dios, instituciones educativas, defensa civil, Bomberos y Organización de Mujeres AMMUAN.

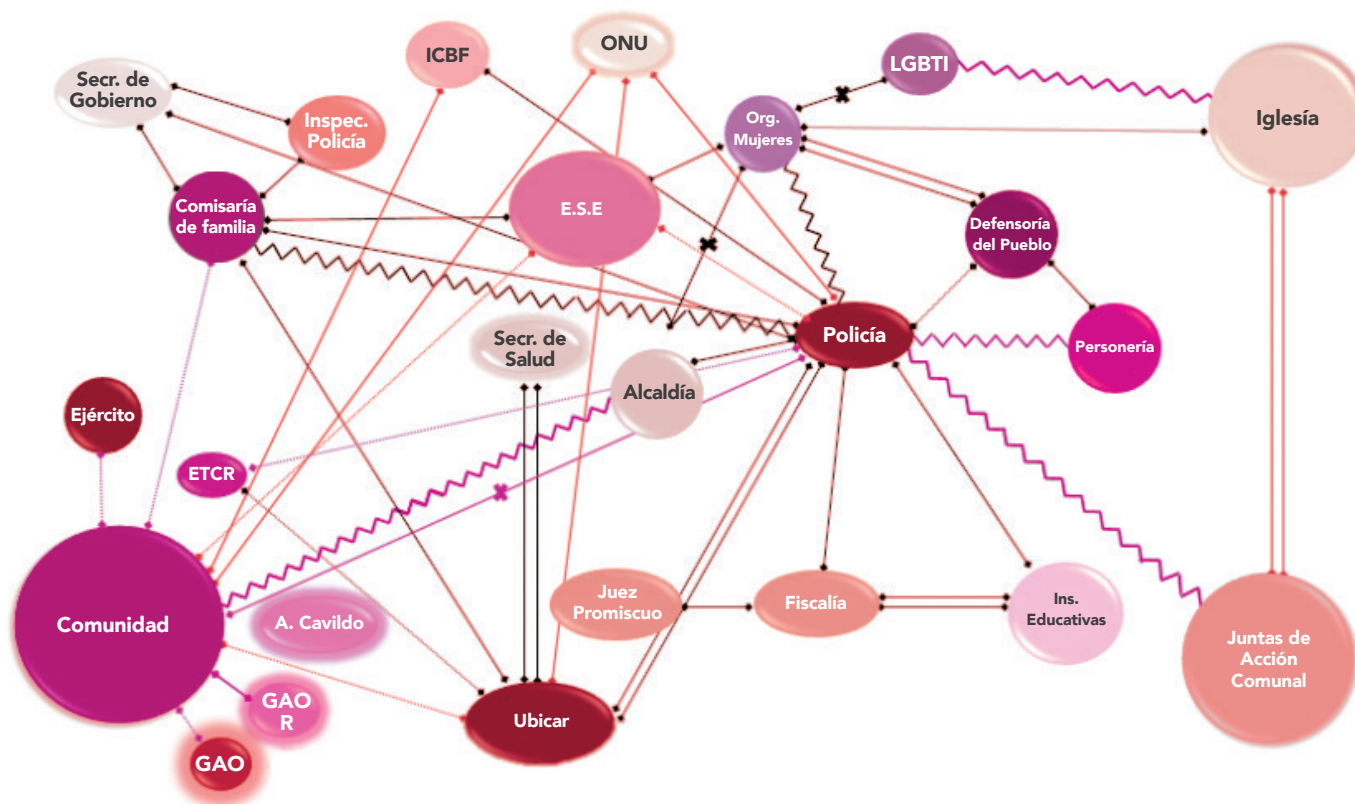
12 GIZ (2015). *Gestión de la Cooperación en la Práctica. Diseñar cambios sociales con Capacity Works*, pp. 131 a 135.

La Policía se encuentra ubicada en el centro del mapa y como referente principal en la atención de casos de Violencia Basada en Género. Sus relaciones fuertes son con instituciones como la Alcaldía municipal, Asocomunal, Inspección de Policía, instituciones educativas, Cruz Roja, UARIV, Hospital San Juan de Dios y el grupo focal de género del ETCR. Del lado de las organizaciones sociales, la Policía mantiene, igualmente, relaciones fuertes con Anorí Diversa y la organización de Mujeres AMMUAN. En este último punto es importante señalar que la Secretaría Departamental de la Mujer de Antioquia ha hecho esfuerzos importantes por sostener una relación fuerte y de cooperación con la Policía, a través de formación en atención a mujeres víctimas de violencia por motivos de género, lo cual permite a la Policía y a estas dos organizaciones sociales la posibilidad de construir sinergias en cuanto a la definición de la ruta municipal de atención.

Por otra parte, las relaciones débiles se dan entre Policía y Bomberos, Defensa Civil, Personería y Comisaría de Familia, de las cuales preocupan especialmente estas dos últimas, pues aunque no se encuentran tensiones al preguntar directamente sobre el tipo de relación entre las diversas instituciones, en el diálogo abierto con varios representantes de dichas instituciones, se pudo encontrar que Policía y Comisaría de Familia sostienen relaciones difíciles o conflictivas. Del mismo modo, Comisaría de Familia sostiene una relación que va de la debilidad al conflicto con la Organización de Mujeres AMMUAN. Sobre esta misma línea, la lideresa indígena que participó por las comunidades étnicas refiere una relación bastante tensa con la Personería.

Cabe señalar que, aunque la ONU hace presencia en este municipio, su relación es inexistente con la Policía, en tanto que unos y otros actores no se tenían referenciados como relevantes en la atención y prevención de VBG.

### Caldono (Cauca)



Fuerte: ——— Debíl: - - - - Conflictiva:  Nula: 



Los principales actores en atención y prevención de Violencia Basada en Género en el municipio de Caldono, Cauca, son: Iglesia, Juntas de Acción Comunal, instituciones educativas, Personería, Defensoría, Policía, Fiscalía, organizaciones de mujeres, ICBF, Alcaldía, Empresa Social del Estado E.S.E, Juez promiscuo, Ubicar, Sector salud, ONU, ICBF, Inspección de Policía, Secretaría de Gobierno, Comisaría de Familia, Ejército, ETCR y Cabildo. Sin embargo, también existen actores que ejecutan esta violencia, como lo son los Grupos Armados Organizados (GAO) y los Grupos Armados Organizados Residuales o disidencias (GAOR).

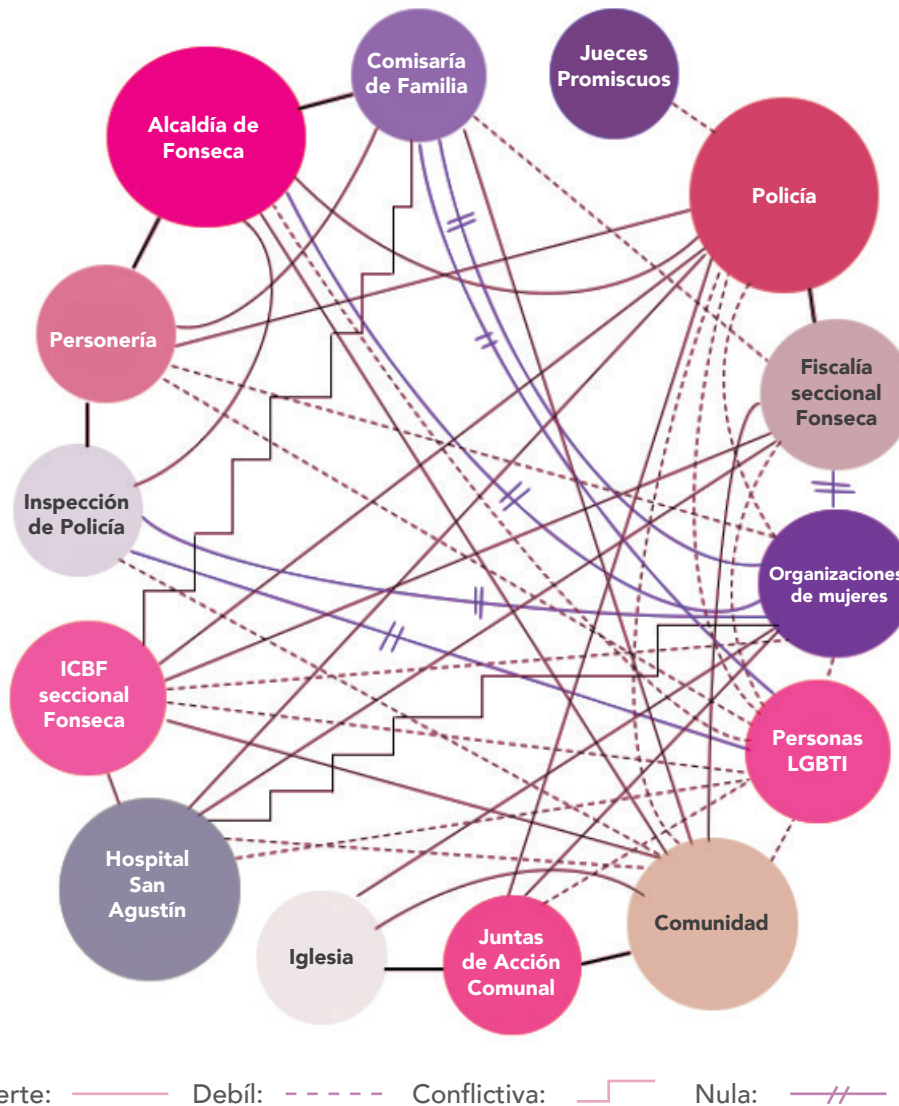
En este municipio, las relaciones fuertes y activas se dan entre Policía y UBICAR y entre esta y el Sector Salud, así como entre organizaciones de mujeres y Defensoría del Pueblo y Fiscalía e instituciones educativas. También podrían clasificarse como relaciones fuertes aquellas que existen entre Policía e instituciones educativas,

Fiscalía, Alcaldía, Juez promiscuo, Comisaría de Familia, Secretaría de Gobierno e ICBF.

Las relaciones débiles, leves o intermitentes se presentan entre Policía y ETCR, Defensoría del Pueblo, ONU y E.S.E; entre UBICAR y ETCR, ONU, E.S.E y Comunidad. En esta dirección también es visible que la Comunidad tiene relaciones débiles con Comisaría de Familia, Ejército, ONU, ICBF y E.S.E, GAO y GAOR.

Las relaciones conflictivas suceden entre comunidad y Alcaldía; Policía y Juntas de Acción comunal y Personería; Comunidad LGBTI e Iglesia; organizaciones de mujeres y Policía, y de esta última con la Comisaría de Familia. Son varias las relaciones nulas o inexistentes que se presentan en Caldono, debido a la fuerte presencia del conflicto armado a lo largo de la historia de este territorio. En este sentido, se explica la ruptura de los canales de comunicación o la inexistencia de relación entre comunidad y Policía.

### Fonseca (La Guajira)





Los actores clave en este municipio en materia de atención y prevención de VBG son: Alcaldía municipal, Personería, Inspección de Policía, ICBF seccional Fonseca, Hospital San Agustín, Iglesia, Juntas de Acción Comunal, Comunidad, personas LGBTI, organizaciones de mujeres, Fiscalía, Policía, Jueces promiscuos y Comisaría de Familia. A diferencia de Anorí, en Fonseca la Policía no ocupa un punto central en esta materia, antes bien, destaca la aparición de instituciones nuevas como ICBF, Fiscalía, Iglesia, Jueces promiscuos y Comunidad.

Las relaciones fuertes o de proximidad se dan entre instituciones como Alcaldía, Inspección de Policía, Personería y Comisaría de Familia. En esta misma línea se encuentra la relación entre Policía e instituciones como Fiscalía, Personería, Alcaldía, Juntas de Acción comunal, ICBF y Hospital San Agustín, que es catalogada bilateralmente como una relación fuerte en cuanto a que es activa y funcional.

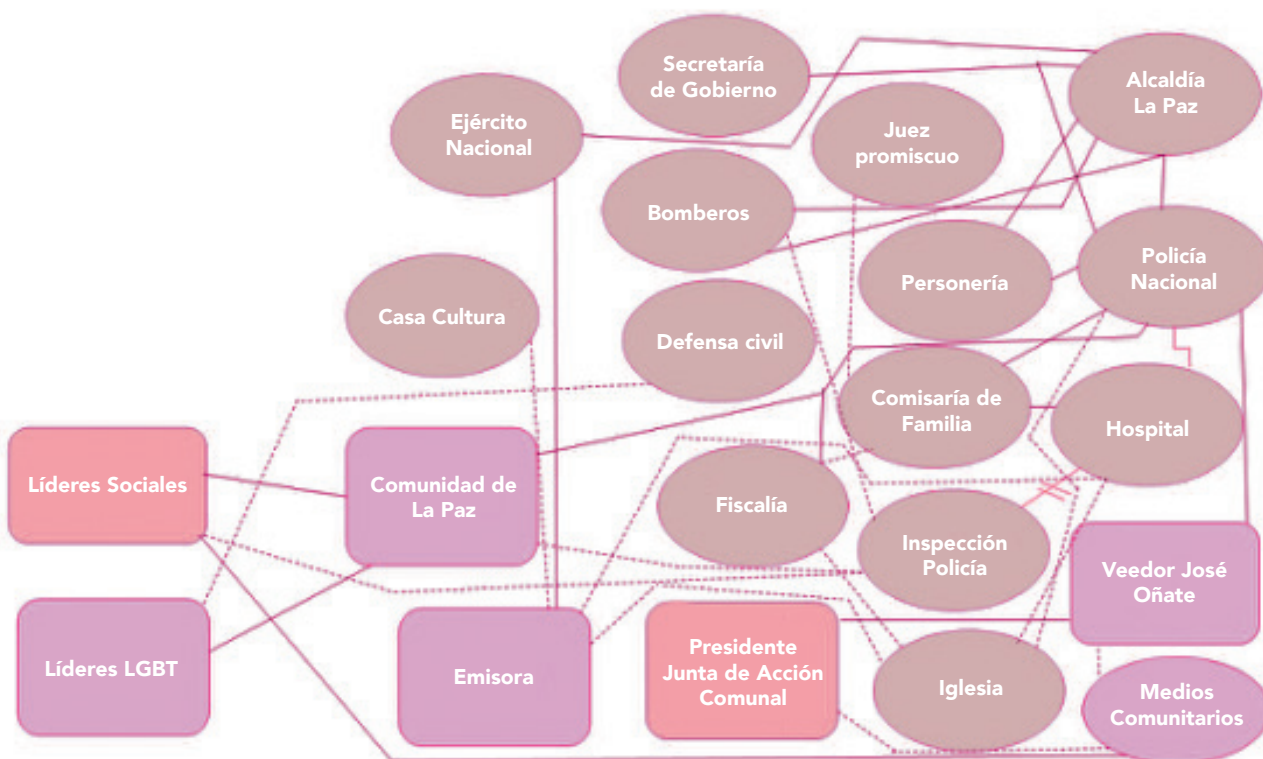
Las relaciones débiles de la Policía se concentran en organizaciones de mujeres, personas LGBT, comunidad y Jueces Promiscuos. Asimismo, las organizaciones de mujeres presentan relaciones débiles con Personería, Fiscalía, ICBF y, paradójicamente, personas LGBTI.

Ahora bien, para estas últimas, las relaciones débiles son mucho más amplias que para la Policía y las organizaciones de mujeres, así: Comunidad, Juntas de Acción, Hospital, ICBF, Alcaldía, Personería y Fiscalía. Es decir, las personas LGBTI presentan relaciones débiles con al menos nueve actores sociales del territorio.

Del lado de las relaciones conflictivas se encuentran las de la Comisaría de Familia con la Seccional Fonseca del ICBF, así como también las de las organizaciones de mujeres con el Hospital San Agustín. En cuanto a las relaciones inexistentes se encuentran las de las organizaciones de mujeres y Alcaldía, Comisaría de Familia, Inspección de Policía y Seccional de Fiscalía. Inexistentes o nulas son también las relaciones de las personas LGBTI, nuevamente, con la Comisaría de Familia y la Fiscalía.

Vale la pena señalar que en Fonseca la Policía no tiene relaciones nulas o inexistentes con ningún actor social, antes bien, son más sus relaciones fuertes que sus relaciones débiles. Caso contrario al de los Jueces promiscuos que no se encuentran referenciados por el resto de los actores, salvo por la Policía.

### La Paz (Cesar)



Fuerte: ——— Debíl: - - - - - Conflictiva: —└┘— Nula: —//—

Los actores claves en atención y prevención de VBG que muestra el mapa de La Paz son: Policía, Fiscalía, Personería, Comisaría de Familia, Secretaría de Gobierno, Instituciones Educativas, Secretaría de Planeación, Secretaría de Salud, Inspección de Policía, Juez Promiscuo, Defensa Civil, Ejército, Casa de la Cultura, Bomberos, organizaciones sociales, Plataforma Municipal de Juventud, Asociación Alianza de la Paz, Iglesias, Apsefacom, Unimagdalena, Líder LGBT, Lideresa LGBT, Veedor José Oñate.

En este territorio, las dos instituciones con mayor visibilidad en materia de VBG fueron la Policía y la Alcaldía. En el caso de la primera, su relación es fuerte con Comisaría de Familia, Hospital, Alcaldía, siendo esta una triada de poder en el mapeo realizado en este territorio. Personería y Secretaría de Gobierno también tienen buenas relaciones con Policía. En el caso de la segunda institución, la Alcaldía mantiene relaciones igualmente fuertes con todas las instituciones mencionadas arriba y Ejército, Bomberos, organizaciones sociales, Accetgacom, Unimagdalena y Líderes LGBT.

Comisaría de Familia es percibido como uno de los actores con mayor responsabilidades e incidencia en este tema, con mejores relaciones con los demás y más proclive al diálogo. Sin embargo, es débil su vinculación con Fiscalía y Juez Promiscuo; como veremos, esto parece ser una constante en la forma de interactuar de estos dos últimos actores.

Las relaciones débiles o apenas formales se dan entre Policía y Comunidad, Inspección de Policía, Juez Promiscuo, Plataforma municipal de Juventud, Asociación Ananza de la Paz, Iglesias, Accetfacom, Unimagdalena, Líderes LGBT. A estos últimos y a las organizaciones de mujeres se les atribuye el hecho de que las Ruta de Atención y Prevención de VBG no fluyan en el municipio.

La Fiscalía es una institución con competencias en el tema y un rol relevante, a quien se le atribuye alto poder e indiferencia frente a esta violencia. Las relaciones entre este actor y los demás institucionales suelen ser débiles, a excepción de la vinculación con el Juez Promiscuo.

En cuanto a las relaciones conflictivas, el Hospital fue una de las instituciones más cuestionadas por la calidad de la atención que brindan cuando se presentan este tipo de casos. Aunque se le vinculó positivamente con Comisaría de Familia y comunidad, se le reconocieron pocas interacciones con otros actores. Una de las relaciones que más preocupa es la de Policía y el Hospital, pues el mapa señaló que se trata de una relación difícil porque hay dinámicas negativas entre Policía y Hospital.

Las relaciones nulas o inexistentes se presentan entre la Inspección de Policía y todas las instituciones y organizaciones presentes en este mapeo. Hay una percepción unánime de esta como una institución con tendencia a establecer relaciones débiles y conflictivas.

### Planadas (Tolima)



Relaciones Fuertes: ——— Vínculos formales: - - - - Escasa Comunicación: —||— Sin Comunicación: —||—



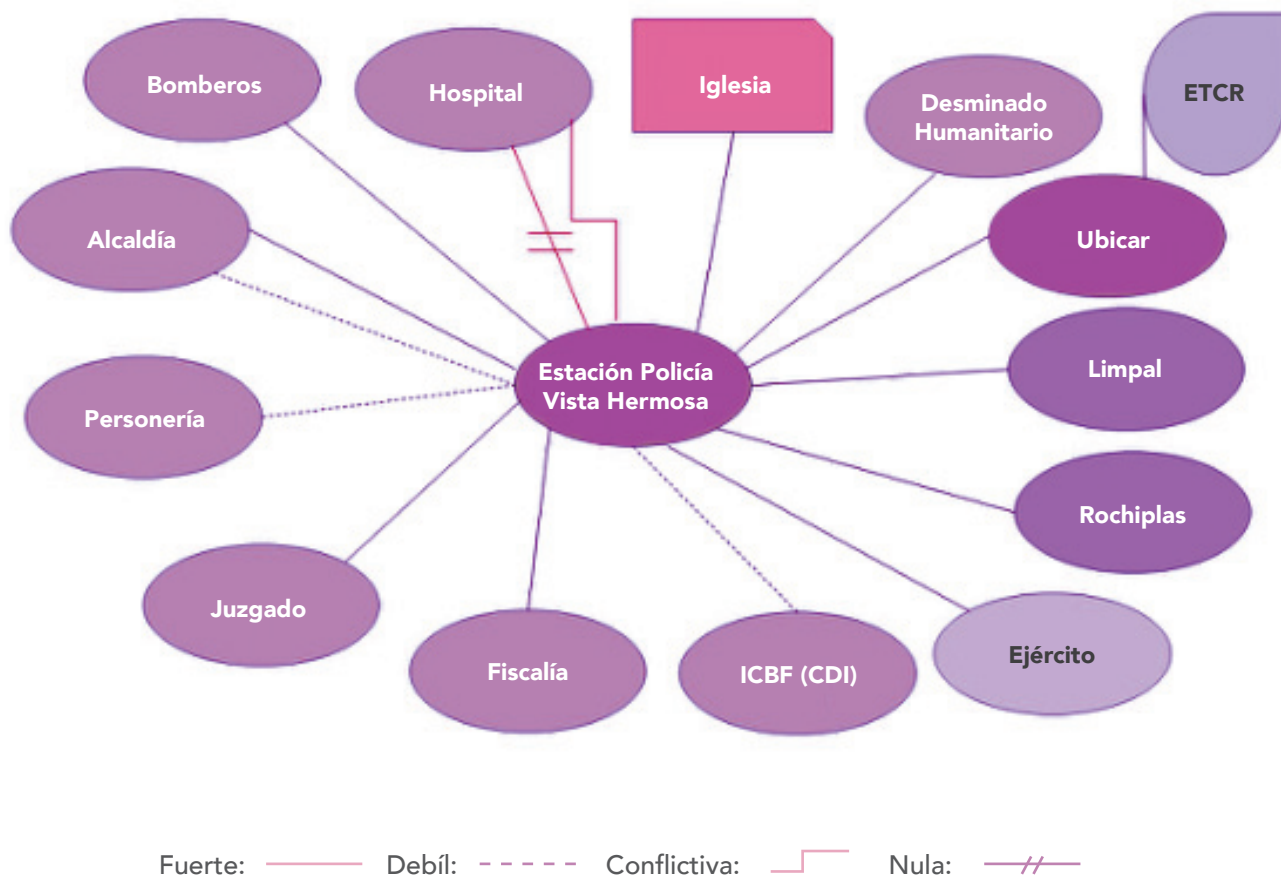
actor del mapa. En cuanto a las relaciones débiles están: organizaciones de mujeres e Iglesia, Policía y comunidad con Hospital, Comisaría de Familia y Ejército.

En cuanto a las relaciones conflictivas, estas se dan entre Policía y Comisaría de Familia, Personería, Juntas de Acción comunal, organizaciones de mujeres y comunidad. Otra relación de conflicto se presenta entre personas LGBTI e Iglesia. Finalmente, relaciones nulas, rotas o inexistentes son las que se dan entre organizaciones de mujeres, personas LGBTI y Alcaldía. En este último aspecto de las relaciones, llama la atención que, aunque en el mapa aparecen actores

como GAO y GAOR, estos no tienen relación con ningún otro actor presente en el mapa.

Es necesario señalar que en este territorio las relaciones entre comunidad y Policía, y de manera sorprendente, de esta última con instituciones como la Defensoría o el Hospital, son conflictivas y quizás por lo mismo con periodos de nulidad. En este sentido, es necesario reconocer que la presencia histórica de actores como la guerrilla de las FARC en este territorio ha configurado un escenario en el que la vinculación entre los actores en este mapa presentado es mayoritariamente débil o conflictiva.

### Vista Hermosa (Meta)



En Vista Hermosa, los actores relevantes frente a la atención y prevención de la VBG son Policía, Iglesia, ETCR, UBICAR, Ejército, Fiscalía, Juzgado, Personería, Alcaldía, Bomberos, Hospital e Iglesia. En este mapa de actores, la Policía también aparece en el centro y mantiene relaciones fuertes con Ejército, UBICAR, organizaciones de mujeres, ICBF, Fiscalía, Juzgado, Bomberos, Personería y Jardín de ICBF.

Entre estos actores las relaciones fuertes se dan entre Policía y Bomberos, Juzgado, Fiscalía, Iglesia, ETCR, UBICAR, Ejército, Fiscalía, Juzgado, Personería, Desminado Humanitario, UBICAR, organizaciones de mujeres como LIMPAL y Rochiplas (organización compuesta por población desplazada y desmovilizada, como refiere uno de los participantes). Asimismo, la Alcaldía sostiene relaciones activas y fuertes con la institucionalidad municipal en materia de género,

así: Secretaría de Gobierno (en la cual se realiza la Mesa de la Mujer) y con el Consejo Municipal. No obstante, la relación es conflictiva entre la delegada de la Secretaría de la Mujer, Inspección de Policía y Comisaría de Familia.

Otras relaciones fuertes a nivel rural en la zona de la Cooperativa se dan entre UBICAR y ETCR, Misión de la ONU, Ejército, Hospital y la ARN. Igualmente, entre la Estación con el Comando del Departamento con la Procuraduría, Gobernación (Secretaría de la Mujer) y la Defensoría del Pueblo.

La relación que se estableció como rota/nula y por lo mismo muy conflictiva se da entre Policía y Hospital municipal, ya que manifiestan tener inconvenientes en la atención en salud desde el ámbito personal y el ámbito institucional. Mencionan que el Hospital no participa en ninguna reunión y que en algunas ocasiones los bomberos han prestado servicios de traslado de personas que han sido heridas.

### **Reflexiones en torno a los actores y sus relaciones respecto del proyecto**

La elaboración de los mapas de actores permitió evidenciar cómo cada uno de los siete territorios presenta dinámicas muy particulares en cuanto a los niveles de vinculación, cooperación o desconexión entre los actores locales relevantes frente a la VBG. En líneas generales, los principales retos identificados para la Policía Nacional en su articulación respecto de las Rutas de atención de VBG se encuentran relacionados con cuatro actores: comunidad, Comisaría de Familia, personas LGBTI y Hospital.

Las relaciones con comunidad oscilaron entre débiles y conflictivas en tres de los siete territorios. La presencia histórica del conflicto armado en parte explica que el tejido y las relaciones sociales se encuentren bastante débiles con la comunidad y casi toda la institucionalidad municipal. Estos fueron aspectos necesarios tenidos en cuenta a la hora de plantear construcción de procesos de confianza entre Policía y estas comunidades.

Otra relación que resultó relevante para el trabajo de implementación del proyecto fue la existente entre la Policía y las comisarías de familia, ya que son conflictivas o nulas e inexistentes. Si ello se considera a la luz no solo del servicio de policía, sino del servicio en general que se presta a las víctimas de VBG en cada uno de estos

municipios, es realmente preocupante, pues se da por hecho que todos los procesos y procedimientos policiales, legales, jurídicos, de seguridad, médicos y policiales no funcionan adecuadamente entre estas dos instituciones.

Por esta misma vía se presentan relaciones conflictivas entre las organizaciones de mujeres y no solo con las Comisarías de Familia, sino entre estas dos últimas y organizaciones y personas LGBTI en Fonseca, San Vicente y Planadas. Dos aspectos de importancia se subrayan respecto de esa situación:

1. Que la ayuda dada por las organizaciones de mujeres a las víctimas es clave en la construcción de rutas y redes de apoyo claras para cada municipio.
2. Que debe existir una reflexión sobre el nivel de apropiación con que cuentan las y los funcionarios de estas comisarías para aplicar el enfoque diferencial en el desarrollo cotidiano de sus competencias. Particularmente en Planadas y en Fonseca, existe un desconocimiento generalizado frente a los derechos de las personas LGBTI, que va desde la invisibilización hasta la burla y el rechazo.

Finalmente, la relación con el hospital, tanto en La Paz como en Vista Hermosa, opera solo de manera formal, pero en la atención de casos de víctimas de VBG es nula y no existe ningún tipo de cooperación o coordinación. En los dos municipios se atribuye a la falta de calidad en la prestación y garantía generalizada del derecho a la salud; diferentes miembros de la comunidad y de las organizaciones se quejan del Hospital y el servicio que presta en general.

Estos resultados fueron el punto de partida del trabajo orientado a la creación o fortalecimiento de redes de apoyo con organizaciones e instituciones en cada municipio. En la siguiente sección se presenta el resultado dejado en materia de una infraestructura de relaciones de confianza alcanzadas a lo largo del proyecto. Esas redes presentan un panorama diferente a lo identificado en el mapa de actores y es coherente con la función de la herramienta, pues ya se transitó de un estado de relaciones a otro.

El principal resultado que esto evidencia es la diferencia en materia de relaciones de confianza identificadas al inicio del proyecto y el conjunto de acciones coordinadas que fue posible realizar durante todo el periodo de implementación y que se describen en las siguientes secciones.



## 2. Redes y relacionamiento comunitario/institucional para la prevención y atención de VBG

El establecimiento de redes de apoyo comunitarias e institucionales orientadas a prevenir la violencia de género en los municipios seleccionados es uno de los principales indicadores definidos por el proyecto para determinar la mejora de las competencias del personal policial para la atención de la violencia basada en género. Al mismo tiempo, esto se relaciona con otros indicadores, tales como el aumento de la capacidad de las comunidades para establecer colaboración con la Policía y otras instituciones públicas (confianza comunitaria) y la articulación interinstitucional y corresponsable de la atención a VBG.

Los tres indicadores hacen referencia a un tema esencial en el proyecto para prevenir y atender la VBG: la confianza. A partir de los insumos generados por el mapa de actores en cada uno de los municipios, se desarrolló un conjunto de acciones orientadas al establecimiento de relaciones de colaboración con otras instituciones, entidades y organizaciones de la sociedad, sobre la base de la confianza para motivar así el trabajo en conjunto y la corresponsabilidad para abordar el problema.

A través del análisis contextual del relacionamiento de los actores institucionales, así como de las organizaciones sociales que intervienen en la prevención y atención de la VBG o que trabajan por la igualdad de género en cada uno de los territorios, se identificaron obstáculos, oportunidades y estrategias que el equipo de facilitación, de manera conjunta con la Policía Nacional, realizaron para fortalecer la articulación en relación a la orientación y accionar, las competencias y esfuerzos comunes por la garantía de los derechos de las víctimas y sobrevivientes de VBG y al reconocimiento del derecho de las mujeres, las niñas y las personas LGBTI a vivir una vida libre de violencias.

La falta de articulación o comunicación genera aislamiento y desconexión, limitando las posibilidades de contar con aliados cercanos que sumen esfuerzos. Este aislamiento institucional y comunitario tiende a dejar a la Policía Nacional como única respondiente y responsable frente a la atención de la VBG, y a las víctimas con fuertes brechas de información y acceso a la justicia, y en condición de imposibilidad para superar su situación, dado que ni desde lo institucional ni desde lo social cuentan con redes orgánicas de apoyo en las que puedan ampararse.

Uno de los resultados más representativos del impacto del acompañamiento técnico durante el proyecto es el fortalecimiento de las redes comunitarias y la articulación interinstitucional frente a la prevención y atención de la VBG, a partir de identificar la compleja panorámica frente a la cual se busca impulsar la alineación y generar estrategias para lograr los enlaces. Así, la importancia de la gestión radica en poder pasar de un escenario desarticulado a una visión común en la que la VBG puede ser comprendida en términos estructurales, por cuanto la articulación se manifiesta en forma de relaciones fluidas entre actores sociales (sean estas instituciones, organizaciones o individuos), los conjuntos de vínculos o de relaciones individuales y colectivas generan redes y, dependiendo del rol que los diferentes actores intervinientes ocupan en dichas redes, se definen las acciones y estrategias.

La gestión en cada uno de los territorios genera apropiación y reconocimiento de la responsabilidad que implica tener competencias en la prevención y atención de la VBG. Como lo describe la facilitadora de Caldon (Cauca), lo que ha posibilitado la generación de redes es “trabajar en la recuperación y construcción de confianzas, a partir de la negociación y la cercanía, que

permite identificar aspectos comunes, mas no desde la imposición. Se centra, entonces, la atención en cómo hacer frente de manera articulada a un problema de alta incidencia en el municipio, que debe comprometer todos los sectores y actores”.

Es clave, pues, la articulación para identificar las acciones y los objetivos, pero sobre todo para determinar cómo dar respuesta de manera conjunta. Pero en este esfuerzo se reconocen retos de tipo institucional y de tipo comunitario: en cuanto al espacio de articulación interinstitucional con las instancias involucradas en la prevención y atención de la VBG, se identifica desconocimiento, por parte de funcionarias y funcionarios, y percepción de saturación de espacios de reunión; y en el ámbito comunitario y de las organizaciones, persiste la desconfianza hacia la institucionalidad y estereotipos y prejuicios en torno a la Policía Nacional, a quien asocian con su participación en el conflicto armado.

En este contexto, la facilitadora de San Vicente del Caguán recuerda que “históricamente, las personas de este municipio no confían en el Estado, y menos en las Fuerzas Armadas, como Policía o Ejército. Trabajar con la Policía no solía abrir puertas sino todo lo contrario, generaba que se cerraran muchos espacios de participación”.

Desafiar la apatía de las instituciones encargadas de prevenir y atender la VBG y fortalecer la articulación interinstitucional se logra a través de la persistencia y generación de distintas estrategias, como las describe la facilitadora de La Paz (Cesar): “Considerando la escasa asistencia a los espacios de coordinación interinstitucional, se buscó generar un vínculo más cercano mediante reuniones bilaterales en la que se abordaran los temas concernientes al proyecto. Algunas veces, uniformados de la Policía participaban en estos espacios. Cuando se requería la presencia de estos actores en espacios grupales para articular, se realizaba una visita personalizada para enfatizar en la importancia de la actividad”. Y en San Vicente del Caguán “se buscó dar mayor fortalecimiento a la Policía en materia de participación en espacios

de coordinación interinstitucional; principalmente, porque la presencia del equipo de facilitación en el municipio implicaba un ejercicio pasajero en materia de articulación, mientras que el papel principal y fundamental es de la Policía. Para ello, se acompañó a funcionarios de la SIJIN en reuniones bilaterales que tenían con Comisaría de Familia, Hospital, Fiscalía y CTI para mejorar canales de comunicación al momento de atender casos de Código Blanco”.

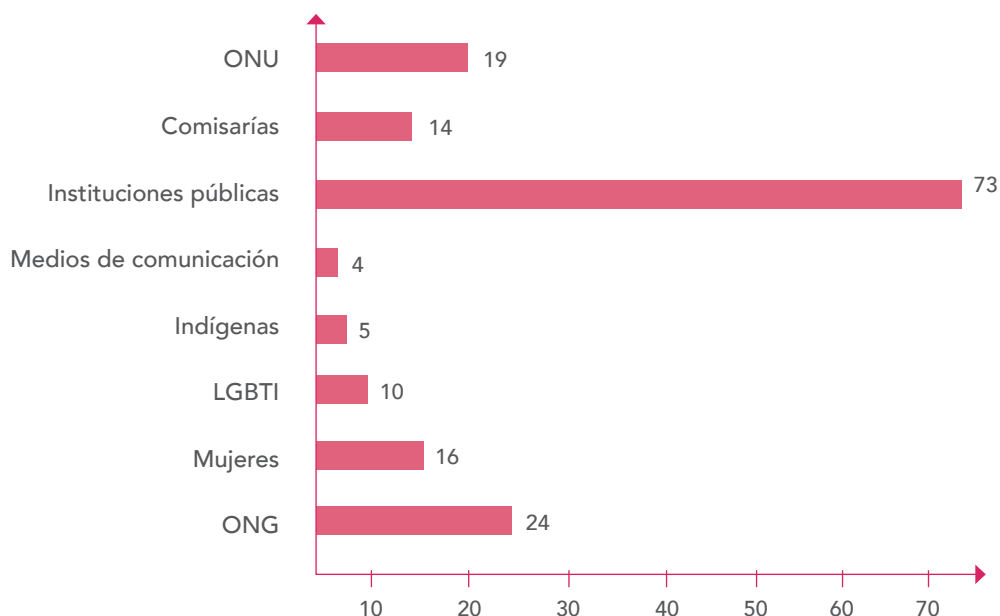
Si diseñar estrategias para fortalecer la articulación interinstitucional representa un gran reto, generar confianza hacia las instituciones por parte de la comunidad y especialmente hacia la Policía Nacional, en contextos que han sido gravemente afectados por el conflicto armado colombiano, es un desafío aún mayor. Los recursos utilizados por el equipo de facilitación para superar este escenario van desde escuchar los argumentos y reclamos por parte de las organizaciones, hasta el acercamiento a través de la planeación de espacios de encuentro durante fechas emblemáticas de conmemoración de derechos de las mujeres. La facilitadora de Anorí recuerda la importancia de “la realización del ‘Taller 1 en Conmemoración del Día de la Mujer Rural’, pues sirvió de plataforma para impulsar el proyecto y que la comunidad y las organizaciones reconocieran el compromiso y la capacidad para realizar actividades en los territorios, principalmente en la ruralidad. Desde ese momento se desarrollaron actividades de manera más fluida y permitió que se impulsara la creación de la Mesa de Mujer y Género, desde donde se realizaron muchas actividades de manera articulada, incluyendo los talleres del proyecto”.

En San Vicente de Caguán, por su parte, “se buscó escuchar las quejas de las organizaciones de mujeres o personas LGBT, para luego en clase hacer ejercicios de retroalimentación de los comentarios escuchados, no a modo de “queja” o “reclamo”, sino como identificación de las realidades, sentires y contexto del municipio.

El trabajo de articulación tanto institucional como comunitario dio como resultado la realización de 165 reuniones bilaterales con distintos actores, en los siete municipios, como se describe en la siguiente gráfica.



### Reuniones por Tipo de Actor (165 en total)



Articular esfuerzos estratégicos, como lo planea el equipo de facilitación, genera que, a pesar de las resistencias ya mencionadas por parte de la institucionalidad, el 44 % de la totalidad de las reuniones se haga con instituciones públicas y el 18 % con las organizaciones sociales (representado en 31 reuniones con comunidades indígenas, organizaciones de mujeres y LGBTI).

La facilitadora de Vista Hermosa (Meta) resalta la importancia de participar en las reuniones y comités en los que se abordan temas relacionados con VBG “para realizar acciones de forma articulada y contribuir a fortalecer los objetivos de los demás organismos

e instituciones, en aras de evitar la duplicidad de acciones y el desgaste de la comunidad por procesos de intervención excesiva”. Por otra parte, describe que “trabajar de forma cercana y mancomunada con la Comisaría de Familia, la Misión de Verificación de la ONU y organizaciones de mujeres dio legitimidad al proyecto y apoyaron la gran mayoría de actividades realizadas”.

El importante espacio de incidencia que generan las reuniones bilaterales con actores diversos se complementa con la participación en comités y espacios interinstitucionales donde han tenido presencia la Policía Nacional y Alianza para la Paz que, como se muestra en la siguiente gráfica, llegan a un total de 292 reuniones:

	 Municipio	 Comités o espacios Interinstitucionales	 Reuniones Bilaterales	 TOTAL
1	Anorí	35	43	78
2	Caldono	7	14	31
3	Fonseca	22	25	47
4	La Paz	9	36	45
5	Planadas	7	7	14
6	San Vicente del Caguán	18	14	32
7	Vista Hermosa	14	31	45
	<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>180</b>	<b>292</b>

Actualización de resultados al 30 de septiembre de 2019\*

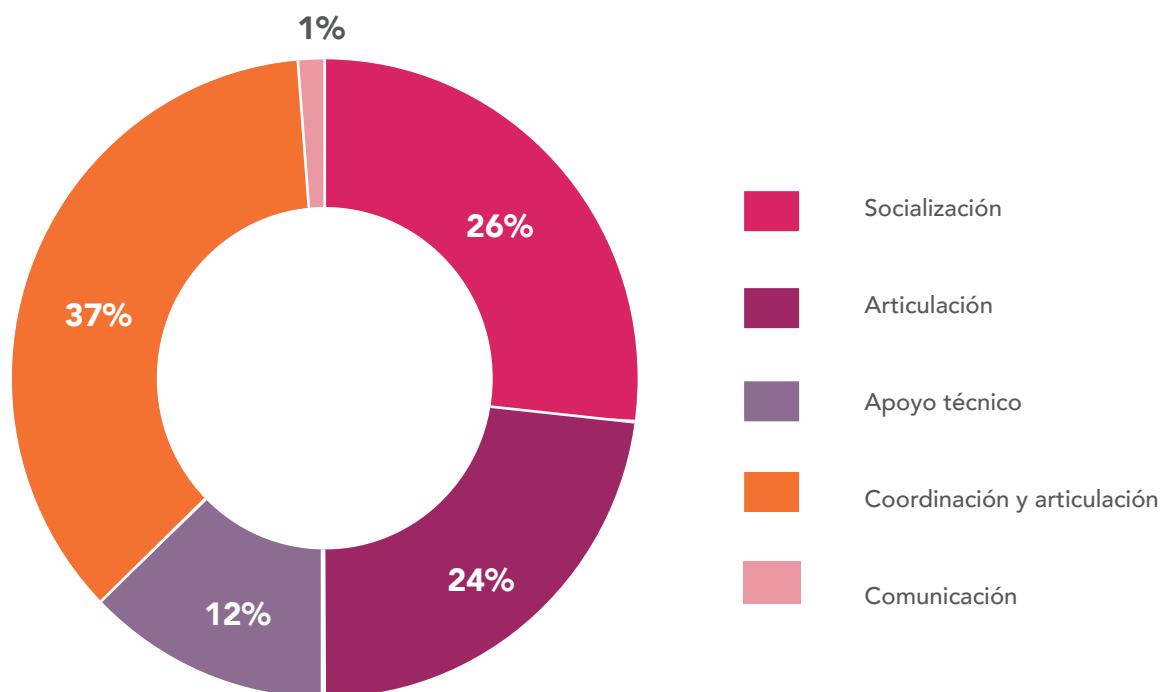
Estos actores sociales cobran posición en la red en la medida en que se generan acciones de articulación y se hace viable la posibilidad y capacidad de acción en la relación a la prevención y atención de la VBG. Por ello, reconocer cuál es el papel de cada actor, sus fortalezas, necesidades o falencias, y detectar su conexión con otros actores, facilita la proyección de alianzas, identificación de dificultades y establecimiento de medidas para dar respuesta a la VBG.

Pero para responder, es necesario primero identificar los desconocimientos, estereotipos o prejuicios de quienes integran las instituciones. En Fonseca (La Guajira), luego de hacer capacitaciones sobre temas relacionados con género, el facilitador comprendió que “habían tantos prejuicios por el mismo desconocimiento, donde además hay factores culturales que motivan a que los estereotipos de género sean determinantes en las actitudes, formas de ver la vida, comportamientos, etc., que después de entender esto, él motivó a funcionarios y funcionarias a participar en diversas actividades organizadas por la Policía, para alcanzar mayor acercamiento y construir redes”.

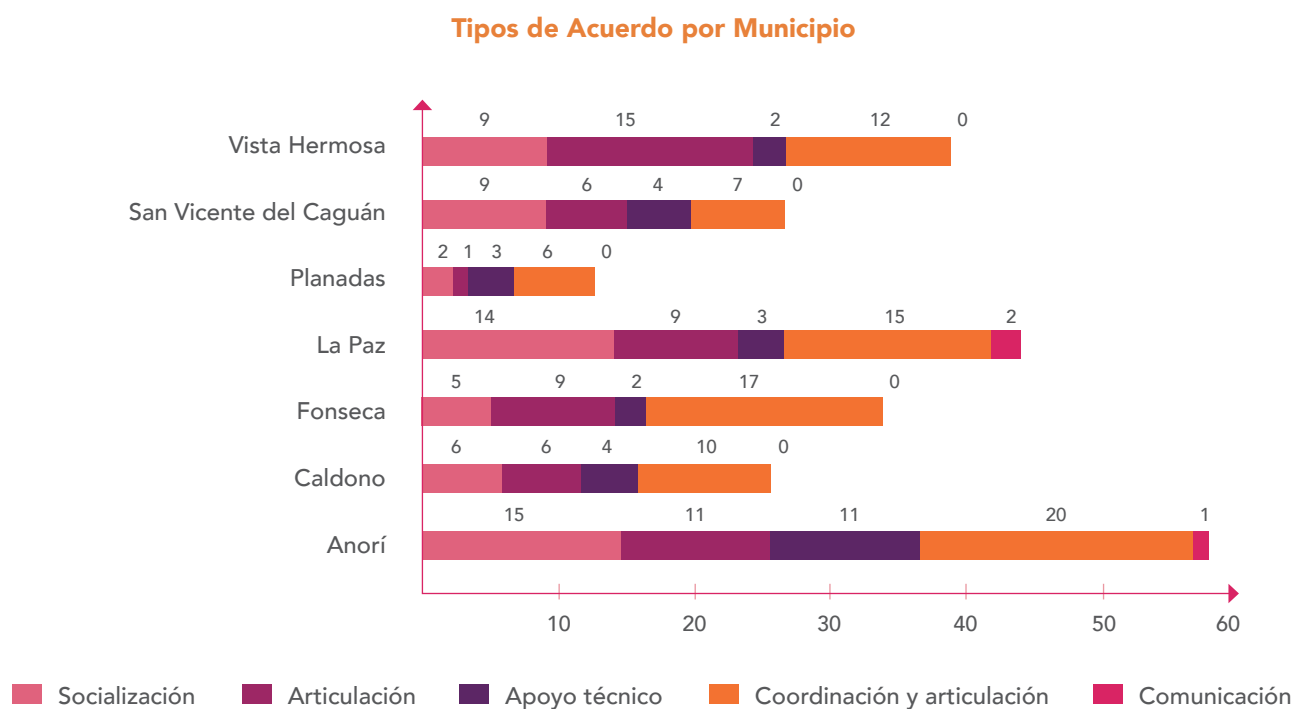
La red en realidad se fortalece al identificar las debilidades y convertirlas en oportunidades, y al establecer, a través de ello, un conjunto de vínculos que pueden mejorar la prevención y atención de la VBG. Esta estrategia genera que las mismas instituciones sean quienes luego busquen la manera de cualificarse y, como en el caso de Planadas (Tolima), la Comisaría de Familia busca a la facilitadora para dictar un curso de género.

Generar acuerdos reales y sostenibles, que a través de las reuniones logren influir significativamente las acciones de intervención, es otro de los retos una vez superada la creación de espacios de encuentro. Pero tener una persona de manera presencial, que permanentemente esté impulsando la generación de estos espacios en cada uno de los territorios, y que fortalezca las capacidades de incidencia de la Policía para tal fin, logra resultados positivos en la consecución de acuerdos, como se muestra en la siguiente gráfica, donde el 61 % de los 236 acuerdos logrados en los siete municipios son de coordinación y articulación (24 % articulación y 37 % coordinación y articulación), el 26 % de socialización del proyecto y el 12 % de apoyo técnico o fortalecimiento de conocimientos y capacidades en género.

**Total tipos de acuerdo  
(236 en total)**



En la siguiente gráfica se describe con mayor detalle los tipos de acuerdo realizados por municipio.



La capacidad de incidencia que se traduce en generación de confianza por parte de la comunidad hacia la Policía Nacional es uno de los mayores logros del proyecto, descrito por la facilitadora de Caldone (Cauca): “El proceso desarrollado en el municipio ha sido valorado de manera positiva por la comunidad, las institucionalidad y organizaciones de cooperación y de la sociedad civil (...) porque ha permitido mostrar un servicio de policía en transformación de las prácticas que tradicionalmente desarrollaba en el municipio, relacionadas con la afectación del conflicto armado, hacia un trabajo con APAZ de pedagogía para la paz y la convivencia, con estrategias de educación y comunicación que informan sobre temas cotidianos, de interés para la población general. El ejercicio de la UBICAR en el marco del proyecto ha permitido romper paradigmas y salir de la zona de confort, para construir un relacionamiento diferente con las comunidades, llegando a sectores donde el estado y particularmente la Policía no hacía presencia, lo que ha contribuido en la construcción de confianza Policía - Comunidad”.

En La Paz, Cesar, “las entidades y las organizaciones sociales reconocen en la Policía Nacional cambios en la forma de relacionarse con la comunidad que aducen son el resultado de la implementación del proyecto. Estos cambios están en la disposición para asistir a espacios en los cuales se abordan temas de género y en participar en las actividades; sin embargo, para los diversos actores ha sido muy importante el cambio de actitud en el trato y sensibilidad frente a la VBG. Algunas de las lideresas refirieron su agrado por el cambio, pues

muestran interés en dar una respuesta adecuada en la cual, adicionalmente, son respetuosos con las víctimas.

Así mismo, algunas entidades manifestaron que “la implementación del proyecto posicionó los temas relacionados con género y que, a través de los espacios en los cuales confluimos, se logró brindar la asistencia necesaria para lograr realizar acciones en conjunto, que fueron de gran relevancia en el municipio, como los talleres comunitarios contemplados dentro del proyecto, y se logró robustecer la Mesa de Erradicación de las Violencias Contra las Mujeres, en la cual se elaboró la ruta de atención interinstitucional para la atención de casos de VBG y se afianzó la articulación con la Secretaría de la Mujer de Antioquia para que brindaran asistencia técnica y apoyo técnico a los procesos que aún están pendientes por realizar, como la formulación de la Política Pública de Mujer, Género y Diversidad Sexual”. °

Este panorama de reconocimiento de transformación de la Policía Nacional y logro de resultados a través del fortalecimiento del relacionamiento institucional y comunitario deja una capacidad instalada para la prevención y atención de la VBG a través de la generación de redes de apoyo con la Policía. Esta red está conformada por entidades del sector público, ONG, organizaciones de mujeres, organizaciones LGBTI, víctimas del conflicto armado, comunidades indígenas, excombatientes en proceso de reincorporación, hospitales, comisarías, secretarías, entre otras instancias, como se describe en el siguiente cuadro.

### Establecimiento de redes en articulación con la Policía Nacional de Colombia

Municipio	Organizaciones sociales	Sector Público / ONG
Anorí	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anorí Diversa</li> <li>2. Anorí Estéreo</li> <li>3. Asociación de Mujeres Rurales Asodemuc</li> <li>4. Asociación Municipal de Mujeres Anoriseñas Ammuan</li> <li>5. Aspanor TV</li> <li>6. Grupo Género ETCR</li> <li>7. Indígenas</li> <li>8. Institución Educativa Anorí</li> <li>9. Plataforma Juvenil</li> <li>10. Víctimas del conflicto</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cruz Roja</li> <li>2. Comisaría de Familia</li> <li>3. ONG Vamos Mujer</li> <li>4. ONU</li> <li>5. Secretaría de Desarrollo Comunitario</li> <li>6. Secretaría de Gobierno</li> <li>7. Secretaría de la Mujer, Gobernación de Antioquia</li> </ol>
Caldono	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asociación de Cabildos Indígenas</li> <li>2. Fundesia</li> <li>3. Red de Mujeres de Pescador</li> <li>4. ETCR</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alcaldía Municipal</li> <li>2. Cruz Roja</li> <li>3. Comisaría de Familia</li> <li>4. Ejército Nacional</li> <li>5. Fiscalía</li> <li>6. Instituciones educativas</li> <li>7. ONU</li> <li>8. Secretarías</li> <li>9. Subsecretaría de Salud</li> <li>10. UARIV</li> <li>11. USAID</li> </ol>
Fonseca	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fonseca Diversa</li> <li>2. Juntas de Acción Comunal</li> <li>3. Organizaciones de Mujeres</li> <li>4. Resguardo indígena wayuu Mayabangloma</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ARN</li> <li>2. Biblioteca de Conejo</li> <li>3. Ejército Nacional</li> <li>4. Institución Educativa Juan Jacobo Aragón</li> <li>5. ONU - FAO</li> </ol>
La Paz	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Emisora Ebenezer Stereo</li> <li>2. Guardianas de la Paz</li> <li>3. Iglesia Católica</li> <li>4. Líderes y lideresas juveniles</li> <li>5. Líderes y lideresas LGBTI</li> <li>6. Organización de Mujeres Artesanas</li> <li>7. ETCR</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ARN</li> <li>2. Biblioteca Municipal</li> <li>3. Comisaría de Familia</li> <li>4. Concejales municipales</li> <li>5. Fiscalía</li> <li>6. ICBF</li> <li>7. OACP</li> <li>8. Oficina Departamental de la Mujer</li> <li>9. ONU</li> <li>10. Personería Municipal</li> <li>11. Secretaría de Salud</li> </ol>
Planadas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. CODHES</li> <li>2. Comité de Género ETCR</li> <li>3. Consejo Comunitario de Mujeres de Planadas</li> <li>4. Corporación Centro de Interés Público y Justicia</li> <li>5. Fundación Yapawayra</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alcaldía municipal</li> <li>2. ARN</li> <li>3. Biblioteca Pública</li> <li>4. Comisaría de Familia</li> <li>5. Concejo Municipal</li> <li>6. Ejército Nacional</li> <li>7. Fiscalía</li> <li>8. ONU</li> <li>9. Personería municipal</li> <li>10. Secretaría de Gobierno</li> </ol>

San Vicente del Caguán	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asomupiel</li> <li>2. Caquetá Diversa</li> <li>3. Funvipas</li> <li>4. Limpal</li> <li>5. Mujeres por la Vida</li> <li>6. Reservas Campesinas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comisaría de Familia</li> <li>2. Defensoría del Pueblo - Caquetá</li> <li>3. Fiscalía</li> <li>4. Hospital Municipal</li> <li>5. Personería Municipal</li> <li>6. Policía Nacional</li> <li>7. Secretaría de Desarrollo Social</li> </ol>
Vista Hermosa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asociación de Mujeres Emprendedoras por las Paz</li> <li>2. Cerac</li> <li>3. Fupad</li> <li>4. JAC</li> <li>5. Limpal</li> <li>6. Organización de Mujeres Desplazadas</li> <li>7. ETCR</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cruz Roja</li> <li>2. Comisaría de Familia</li> <li>3. Defensoría del Pueblo - Caquetá</li> <li>4. Fiscalía</li> <li>5. Fundación PLAN</li> <li>6. Hospital Municipal</li> <li>7. Personería Municipal</li> <li>8. Policía Nacional</li> <li>9. Secretaría de Desarrollo Social</li> <li>10. Visión Amazonía</li> <li>11. World Coach</li> </ol>

(Ver anexo 6. Representación gráfica de las redes por municipio)

Establecer redes y relacionamiento comunitario e institucional contribuye a la garantía del derecho de las mujeres y personas LGBTI a una vida libre de violencias, en donde funcionarias, funcionarios, mujeres y hombres de la comunidad integrantes de la red identifican situaciones de violencia, de riesgo y de vulnerabilidad, activan rutas y generan incidencia para prevenir, atender, sancionar y erradicar todas las formas de VBG.

Los resultados expuestos reflejan la importancia de la articulación entre institucionalidad y comunidad, la conformación de estructuras sociales, integradas por mujeres y hombres, cuyo fin común es incidir y brindar soporte a todas aquellas mujeres y personas LGBTI receptoras de violencia.

La conformación de estas redes permite identificar situaciones de violencia, niveles de riesgo, salvaguardar la integridad de personas LGBTI, mujeres, sus hijos e hijas, así como activar las rutas y realizar intervenciones adecuadas, en el marco de los derechos; brindar opciones y alternativas reales, que les permita a las víctimas y sobrevivientes generar confianza para denunciar y superar las situaciones de violencia, además de referir correctamente a las autoridades competentes, con el objetivo de dar soluciones, dirigiendo, acompañando y encaminando los procesos con la debida diligencia.

### La confianza en doble vía

El establecimiento de redes fue una acción del proyecto en la que la Policía toma la iniciativa de establecer relaciones y articulación con otras instituciones, entidades y organizaciones de la sociedad civil. Sin embargo, por principio básico, la confianza es una relación de doble vía, una relación de reciprocidad. Por esa razón, es importante que ante una acción realizada por la Policía, exista una acción de reciprocidad que permita evidenciar el establecimiento de confianza.

En este apartado se presentan ejemplos de solicitudes de apoyo e interacción realizadas por diversas instituciones, entidades, grupos, organizaciones y una gama amplia de actores sociales que buscaron en la Policía un apoyo. Esa es una muestra de confianza que se materializó en el reconocimiento de que la institución posee unas capacidades (enfoque de género) que llegan a llenar un vacío en el contexto territorial.

En el siguiente cuadro se resumen las actividades realizadas por el proyecto en acompañamiento a la Policía Nacional y que fueron solicitadas a esta por

Municipio	Número de talleres	# hombres	# de mujeres	# de niños y adolescentes	# de niñas y adolescentes	Total
Anorí	18	163	398	92	151	<b>804</b>
Caldono	9	177	692	422	591	<b>1882</b>
Fonseca	8	58	114	50	56	<b>278</b>
La Paz	16	96	127	103	97	<b>423</b>
Planadas	14	21	112	124	136	<b>393</b>
San Vicente del Caguán	8	76	58	63	36	<b>233</b>
Vista Hermosa	6	30	49	15	15	<b>109</b>
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>621</b>	<b>1550</b>	<b>869</b>	<b>1082</b>	<b>4122</b>

A continuación se desglosa cada uno de los municipios.

	Grupo específico	Tema		
<b>Anorí</b>	Estudiantes Jornada Nocturna	Género y Diversidad Sexual	804 Personas beneficiadas	Solicitudes de <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colectivo indígena</li> <li>• Aspanor TV</li> <li>• Anorí Diversa</li> <li>• Cruz Roja</li> <li>• Grupo de Género del ETCR</li> <li>• Asociaciones de Mujeres (Asodemuc y Ammuan)</li> <li>• Víctimas del conflicto</li> <li>• Jóvenes (plataforma juvenil)</li> <li>• ONG: Vamos Mujer</li> <li>• Colectivo indígena</li> <li>• Anorí Estéreo</li> </ul>
	Comunidad sector La Plancha	Conversatorio sobre Género		
	Estudiantes Jornada Nocturna	Taller sobre IE		
	Comunidad vereda San Isidro	Género y Diversidad Sexual		
	Comunidad vereda Lomitas	Género y Diversidad Sexual		
	Adultas mayores	VBG Tipos de violencia		
	Comunidad del barrio La Loma	VBG Tipos de violencia		
	Comunidad del barrio El Arenal	VBG Tipos de violencia		
	Comunidad casco urbano Anorí	Movilización VBG		
	NNA Escuela La Guayana	Género y Diversidad Sexual		

Anorí	Comunidad sector La Plancha	Conmemoración Día Internacional de la Mujer		
	Comunidad Casco Urbano Anorí	Cineforo Día Internacional de la Mujer		
	Comunidad sector La Plancha	Género y Diversidad Sexual		
	Comunidad sector La Plancha	VBG Tipos de violencia		
	Comunidad sector La Plancha	Prevención de VBG y nuevas masculinidades.		
	Comunidad sector La Plancha	Legislación y rutas de atención a casos de VBG		
	Comunidad sector La Plancha	Prevención de VBG y nuevas masculinidades		
	Comunidad sector La Plancha	Legislación y rutas de atención a casos de VBG		

	Grupo específico	Tema		
Caldono	Alumnos de los grados de 6 a 11	Prevención de la VBG y consumo de SPA	1.882 Personas beneficiadas	Solicitudes de <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociación de Cabildos Indígenas</li> <li>• ETCR</li> <li>• Cruz Roja</li> <li>• Fundesia</li> <li>• Red de Mujeres de Pescador</li> </ul>
	Mujeres campesinas e indígenas	Derechos de las mujeres y prevención de la VBG		
	Estudiantes de 6 a 11 de 7 instituciones educativas	Prevención de la VBG (se hizo énfasis en la prevención del abuso y explotación sexual)		
	Estudiantes de 9 a 11	Prevención de la VBG		
	Mujeres campesinas e indígenas	Derechos de las mujeres y prevención de la VBG		
	Comunidad en general	Derechos de las mujeres y prevención de la VBG		
	Comunidad en general (niños, niñas, adolescentes, hombres y mujeres)	Derechos de las mujeres, población LGTBI y prevención de la VBG		
	Estudiantes de los grados de 6 a 11	Derechos de las mujeres, población LGTBI y prevención de la VBG		
	Estudiantes de los grados de 6 a 12	Derechos de las mujeres, población LGTBI y prevención de la VBG		



	Grupo específico	Tema		
Fonseca	Estudiantes de Licenciatura en Educación e Infancia de la Uniguajira	Conceptos básicos sobre la VBG	278 Personas beneficiadas	Solicitudes de <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juntas de Acción Comunal</li> <li>• Organizaciones de Mujeres</li> <li>• Resguardo indígena wayúu Mayabangloma</li> <li>• Fonseca Diversa</li> <li>• Ejército Nacional</li> </ul>
	Equipo del ICBF	Conceptos básicos sobre la VBG		
	Funcionarias del Plan de Intervenciones Colectivas (PIC) de la Alcaldía	Naturalización de la VBG		
	Mujeres y madres gestantes	Equidad y derechos de las mujeres		
	Niños y niñas que forman parte de Carabineritos de Colombia	Conozco mi cuerpo para prevenir la VSX		
	Comunidad de Conejo y de la ETCR Amaury Rodríguez	Taller sobre cómo identificar micromachismos. Conmemoración del Día de los DD. HH.		
	Miembros del Ejército	Generalidades sobre la VBG		
	Jóvenes de sectores vulnerables de Fonseca	Cómo el machismo causa violencia de género		

	Grupo específico	Tema		
La Paz	Estudiantes de grado 9, 10 y 11	Violencia basada en género	356 Personas beneficiadas	Solicitudes de <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe de desarrollo social de la Alcaldía</li> <li>• Lideresa de la ETCR</li> <li>• Rectorías de las instituciones educativas</li> <li>• Lideresa</li> <li>• Funcionaria del PMA</li> </ul>
	Habitantes de la ETCR	Violencia basada en género		
	Estudiantes de noveno grado	Prevención de abuso sexual		
	Estudiantes de undécimo grado	Violencia basada en género		
	Mujeres que ejercen la prostitución	Violencia basada en género		
	Mujeres	Violencia basada en género		
	Lideresas y líderes	VBG: Tipos, normatividad y rutas		
	Estudiantes de sexto grado	Prevención de abuso sexual		
	Estudiantes de sexto grado	Prevención de abuso sexual		

La Paz	Estudiantes de séptimo grado	Prevención de abuso sexual		
	Mujeres migrantes	Violencia basada en género		
	Hombres migrantes	Masculinidades y prevención de VBG.		
	Niñas y niños	Prevención de abuso sexual		
	Mujeres y hombres	Prevención de VBG		
	Niñas y niños	Prevención de abuso sexual		
	Madres comunitarias	Derechos de personas LGBTI		

	Grupo específico	Tema		
Planadas	Mujeres excombatientes de las FARC y mujeres habitantes del ETCR	Talleres de tejido de mandalas con enfoque de género. Tema de las sesiones: conformar de una red de apoyo a las mujeres víctimas de violencias; identificación de violencias en la vida cotidiana; maternidades alternativas, libres y compartidas	356 Personas beneficiadas	Solicitudes de <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefe de desarrollo social de la Alcaldía</li> <li>• Lideresa de la ETCR</li> <li>• Rectorías de las instituciones educativas</li> <li>• Lideresa</li> <li>• Funcionaria del PMA</li> </ul>
	Mujeres de la comunidad de Planadas	Talleres de prevención de violencias basadas en género, Ley 1257 del 2008 y socialización de rutas de atención		
	Estudiantes de décimo y once	Talleres de prevención de abuso sexual y derechos sexuales y reproductivos		
	Mujeres excombatientes de las FARC y mujeres habitantes del ETCR	Taller de tejido de mandalas con enfoque de género. Tema de la sesión: qué es el género, cómo se ha construido y cómo se puede transformar		
	Mujeres del programa Familias en Acción	Taller de prevención de violencias basadas en género		
	Mujeres y hombres excombatientes de las FARC	Cineforos con enfoque de género dirigidos a excombatientes del ETCR. Películas Las sufragistas, Talentos ocultos, Los increíbles 2.		
	Mujeres y hombres excombatientes de las FARC	Taller de fortalecimiento organizacional de la Asociación Asomaproso, conformada por las mujeres excombatientes del ETCR en la vereda El Oso		

	Grupo específico	Tema		
San Vicente del Caguán	Participantes Grupo Caquetá Diversa	Introducción al Enfoque de Género	233 Personas beneficiadas	Solicitudes de <ul style="list-style-type: none"> <li>• Caquetá Diversa</li> <li>• Director Casa Cultural</li> <li>• Directora Ismenia Avendaño</li> <li>• IT Jhon Cantillo</li> <li>• Funvipas</li> <li>• Funvipas y Alcaldía Municipal</li> </ul>
	Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Salud y Secretario de Gobierno de la Alcaldía	Introducción al Enfoque de Género		
	Representantes instituciones educativas grado 11	Sensibilización construcción de cultura de paz		
	Jóvenes de grados noveno, décimo y once, padres de familia y administrativos	Charla sobre orientaciones sexuales e identidades de género diversas		
	Junta de Acción Comunal, vereda Las Morras	Taller circuito de Violencias		
	Junta de Acción Comunal, vereda Miravalle	Taller circuito de Violencias		
	Mujeres pertenecientes a Funvipas	Socialización ideas para la construcción de kit de herramientas de sensibilización sobre la VBG		
	Comunidad en general	Jornada de Acceso a la Justicia		

	Grupo específico	Tema		
Vista Hermosa	Policía, Excombatientes, comunidad en general	Partido de fútbol EMA, Equidad de Género	109 Personas beneficiadas	Solicitudes de <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunidad y Estación de Policía de Vista Hermosa</li> <li>• Comunidad y Cerac</li> <li>• Policía, Limpal, Imder</li> </ul>
	Comunidad de la vereda	Prevención VBG		
	Comunidad de la vereda	Ruta resolución de conflictos		
	Mujeres	Partido de fútbol EMA, Conmemoración Día de la Madre/ Equidad de Género		
	Cívica Juvenil	Seguridad Humana		
	Niñas y niños de la vereda	Plan desarme/ Respeto por la diversidad y la diferencia		

# 3. Comunicación y sensibilización hacia el ámbito externo

La estrategia de comunicación externa se enfocó en la socialización y visibilización de los avances y resultados del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía en los siete municipios priorizados, a través de mensajes asertivos, con lenguaje incluyente, textual, visual y sonoro, que a su vez promueve relaciones igualitarias y la eliminación de todas las formas de violencia por razón de género. El objetivo fue que la comunicación externa sirviera como una herramienta de sensibilización y generación de confianza acerca del esfuerzo que la Policía Nacional realizó respecto de la prevención y atención de la VBG.

Esta mirada significó asumir la comunicación más allá de la circulación de la información, entendiéndola como un proceso productor de significados, donde las personas receptoras no son pasivas, sino que juegan un papel fundamental tanto en la reproducción de violencias, prejuicios y estereotipos, como en su deconstrucción; una comunicación que le apuesta a la posibilidad de nombrar lo otro, la otra, de borrar brechas, desmarcar desiguales de género y ser un medio garante de derechos.

Para la aplicación de la estrategia de comunicación externa se utilizaron distintos canales de circulación de la información, como se describe a continuación:

- **Piezas gráficas:** Diseño de materiales informativos dirigidos a la comunidad, con el propósito de

socializar los objetivos del proyecto y sensibilizar sobre los distintos tipos de VBG y la importancia de hacer transformaciones hacia la igualdad y la eliminación de estereotipos, prejuicios y todas las formas de VBG. A continuación se describen las piezas

- » **Folleto sobre VBG:** el desconocimiento de las distintas formas de VBG por parte de la comunidad, de las víctimas y de las mismas instituciones hace que por la falta de información las víctimas no denuncien y las instituciones no activen la ruta de la forma adecuada. Con el objetivo de reducir estas brechas de información, empoderar a las víctimas a partir del conocimiento de sus derechos, fomentar la denuncia y fortalecer las rutas de atención, se diseñó un folleto para entregar a nivel interno de la Policía, instituciones y a la comunidad, en el que se describe, de manera breve, gráfica y con un lenguaje sencillo cuáles son las formas de violencia (psicológica, física, sexual, económica y patrimonial).

También se hace referencia a la Ley 1257, que sanciona estas violencias contra las mujeres, y la Sentencia C-257 de 2016, referente a la violencia por prejuicio, hostigamiento o discriminación por orientación sexual e identidad de género, de la que son víctimas las personas LGBTI. Por último, se listan las líneas de atención gratuitas para la atención de la VBG.



- » **Brochure:** con el objetivo de explicar en qué consiste el proyecto, sus objetivos, municipios de implementación y algunas cifras destacadas relacionadas con la VBG, se diseñó un brochure para ser entregado desde el día del lanzamiento del proyecto, en reuniones de gestión con otras organizaciones en los municipios y en



- » **Calendario:** diseño de calendario tamaño afiche del año 2019 a 2020, que incluye fechas conmemorativas relacionadas con los derechos de las mujeres y personas LGBTI, así como líneas de atención de VBG. Se distribuyó a la comunidad y entidades locales.
- » **Material adicional:** realización de piezas para fortalecer la identidad visual del proyecto, como carpetas portadocumentos, pendones con logos del proyecto y fotografías en alta calidad de cada municipio; libretas y bolígrafos; una infografía con los principales resultados del proyecto, y un marco para fotografías en redes sociales para cada municipio para eventos y acciones con la comunidad.



- » **Videos:** producción de videos para publicar en redes sociales y en medios de comunicación para sensibilizar sobre la VBG, la importancia y beneficios de transitar hacia masculinidades no violentas y corresponsables, y socializar la implementación y resultados del proyecto (varios de los videos se pueden consultar en el siguiente enlace: [https://www.youtube.com/channel/UCbZOqpK6un3dlj193cMwYLA?view\\_as=subscriber](https://www.youtube.com/channel/UCbZOqpK6un3dlj193cMwYLA?view_as=subscriber))
- » **Entrevistas:** realización de 15 videos de entrevistas a personajes que trabajan por la equidad de género y la VBG para ser utilizados tanto en la comunicación interna como externa, en los procesos de formación y circulación en redes. A continuación se presenta el listado de las personas entrevistadas.

Videos producidos			
	Nombre	Cargo e institución	Tema
1	Mayor General Álvaro Pico	Director en su momento de la Unidad para la Edificación de la Paz (UNIPPEP) de la Policía Nacional	En qué consiste el Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía.
2	Lejandrina Pastor	Consejera de Mujer, Familia y Generación. Organización Nacional Indígena de Colombia (ONIC)	Visión de la Organización Nacional Indígena frente a la VBG.
3	Ángela Cerón	Directora Alianza Iniciativa de Mujeres Colombianas por la Paz	Visión de la organización frente a la VBG y la importancia del proyecto. Énfasis en delitos sexuales.
4	Alejandra Quintana	Asesora en género del Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía	Comunicación y lenguaje incluyente.
5	Flor Díaz	Oficial de Programa de ONU Mujeres	Masculinidades no violentas y corresponsables
6	Adriana Cely	Abogada, hermana de Rosa Elvira Cely	Ley de feminicidio y tipos de VBG
7	Pontus Ohrstedt	Gerente del Fondo Multidonante y Jefe de la Oficina del Coordinador Residente de la ONU en Colombia	Rol del Fondo Multidonante de Naciones Unidas en el proyecto
8	Olga Amparo Sánchez	Directora de la Casa de la Mujer	Visión de la organización frente a la VBG y la importancia del proyecto.
9	María Eugenia Urrutia	Representante de la Asociación de Mujeres Afro por la Paz, Afromupaz	Visión de la organización frente a la VBG y la importancia del proyecto. Énfasis en sobrevivientes del conflicto armado colombiano.
10	Rosa Emilia Salamanca	Directora de la Corporación de Investigación y Acción Social y Económica, CIASE	Visión de la organización frente a la VBG y la importancia del proyecto. Énfasis en investigación realizada por CIASE sobre seguridad y género con la Policía Nacional.
11	Marcelo Díaz	Agregado de cooperación para Paz y Seguridad, Embajada de Suecia	Masculinidades no violentas y corresponsables.
12	Román Huertas	Experto en masculinidades	Masculinidades no violentas y corresponsables.
13	Alexander Tapieros	Coordinador Interinstitucional del Proyecto y coronel de la reserva activa	Masculinidades no violentas y corresponsables.



14	Matilda González	Abogada y activista trans	Derechos de las personas LGBTI.
15	Marcela Sánchez	Directora de Colombia Diversa	Rol y retos de la Policía Nacional para la inclusión y atención de personas LGBTI.

- » **Rol de la Policía Judicial:** elaboración de video didáctico en el que la Teniente Coronel Lurangeli Franco, jefe del Área Estratégica para la Implementación de los Acuerdos, en la Unidad Policial para la Edificación de la Paz (UNIPEP), explica el rol de la Policía Judicial en la atención de la VBG, como herramienta complementaria al tercer módulo de formación “Servicio de Policía, Interinstitucionalidad y Construcción de Redes de Apoyo frente a la VBG”.
- » **Mensajes desde los territorios:** durante la campaña para conmemorar el 25 de noviembre de 2018, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, hombres y mujeres policías de los siete municipios del proyecto enviaron videos con un mensaje de compromiso hacia las mujeres en relación con la igualdad, la prevención, atención y protección, la no revictimización y la generación de confianza, entre otros temas. Los videos se publicaron durante 16 días de activismo en las redes sociales de la UNIPEP y Alianza para la Paz, en el marco de la campaña ÚNETE para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Secretario General de las Naciones Unidas y ONU Mujeres<sup>13</sup>.
- » **Avances y logros del proyecto:** producción de dos videos con el objetivo de socializar los resultados y el impacto del proyecto en los territorios. El primero muestra la entrega de los Equipos Móviles de Atención (EMA), y el segundo contiene entrevistas al equipo de facilitación del proyecto, policías que participaron y comunidad beneficiada.
- » **Sensibilización:** producción de dos videos para fomentar la no exclusión ni violencias por razón de género, para ser publicados en medios de comunicación. Uno sobre la discriminación hacia personas LGBTI y otro sobre violencia contra las mujeres. Los videos hacen énfasis en que cualquiera puede denunciar, así como en las líneas de atención de VBG.
- **Comunicación comunitaria:** producción de cuñas radiales que se emiten en emisoras locales y comunitarias de Fonseca, Caldoño, Planadas, San Vicente del Caguán, Vista Hermosa, Anorí y La Paz, adaptadas con los acentos de cada región, entre ellas una en lengua Nasayuwe, dirigida a la población indígena Nasa de Caldoño y Planadas. La cuña hace énfasis en las masculinidades no violentas y corresponsables como aspecto clave para la igualdad de género y la prevención de la VBG.
- » **Las cuñas pueden ser consultadas en el siguiente enlace:** <https://alianzaparalapaz.org/recursos/#anchor1>
- » De otra parte, por iniciativa de quienes integran la UBICAR de Anorí, se conformó un grupo de enfoque de género para realizar programas radiales en la emisora de la Policía Nacional en la vereda La Plancha, con temas relacionados con género y VBG. También se realizó en la UBICAR de La Paz (Cesar) un programa radial semanal sobre estas temáticas.
- **Redes sociales:** elaboración de parrillas de difusión de contenidos para diferentes momentos a lo largo del proyecto, en articulación con Comunicaciones Estratégicas de UNIPEP.
  - » **Conmemoración de fechas emblemáticas:** diseño de concepto textual y gráfico para la conmemoración de fechas emblemáticas sobre derechos de las mujeres y personas LGBTI, como son:
    - \* Día Internacional de los Derechos de las Mujeres (8 de marzo - 2019)
    - \* Día Internacional del Orgullo LGBTI (28 de junio - 2019)
    - \* Día Internacional de las Niñas (11 de octubre - 2019)
    - \* Día Internacional de las Mujeres Rurales (15 de octubre - 2019)
    - \* Día Internacional de la eliminación de las violencias contra las mujeres (25 de noviembre - 2018): se realiza una campaña en la que hombres y mujeres policías de los siete municipios del proyecto envían videos a través del equipo de facilitación, en los que hablan del compromiso hacia las mujeres en relación con la prevención,

13 Un resumen de esta campaña se encuentra en el siguiente artículo, que fue publicado por el sitio web de la emisora Ecos del Combeima: <https://www.ecosdelcombeima.com/actualidad/nota-136937-juntos-por-las-mujeres-la-campana-con-que-la-policia-reitera-su-compromiso>



atención, protección, no revictimización, empatía, entre otros.

Los videos se publican en las redes sociales de la UNIPEP y APAZ durante los 16 días de activismo, entre el 25 de noviembre y el 10 de diciembre. De esta forma, el proyecto se une a la campaña ÚNETE para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres, impulsada por el Secretario General de las Naciones Unidas y ONU Mujeres.



También se realizó pedagogía acerca de los tipos de VBG, utilizando las ilustraciones del folleto producidas para representar las distintas formas de violencia.

- » **Circulación de videos:** a través de las redes sociales se difunden los videos dirigidos a públicos externos producidos en el marco del proyecto, así como información de las acciones comunitarias de

prevención y atención de la VBG realizados en los siete municipios, talleres con comunidad, familia policial y diplomados impartidos.

## Twitter y Facebook

- Las redes sociales han sido las formas más inmediatas y directas para dar a conocer los avances del proyecto a donantes, instituciones aliadas, usuarias y usuarios de redes sociales, con interés en el proyecto y temas relacionados con género y VBG. Asimismo, integrantes de la Policía Nacional concen con mayor profundidad aspectos del proyecto, interactúan y comparten las publicaciones.
- Los tweets y publicaciones en Facebook más destacados del proyecto fueron los siguientes:

Alcance	Publicación
<p>Visita de parlamentarios del Reino Unido al Espacio Territorial de Capacitación y Reincorporación San José de Oriente en La Paz (Cesar), con 2.121 impresiones y 40 interacciones en Twitter.</p>	<div data-bbox="703 889 1484 1198"> <p><b>Actividad del Tweet</b> <span style="float: right;">×</span></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;">  <p><b>Alianza para la Paz @APAZAMERICAS</b> Durante la visita de parlamentarios del Reino Unido @UKinColombia a Espacio Territorial de Capacitación y Reincorporación ETCR - San José de Oriente #Cesar, se presentaron los resultados del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía #EmaContigo pic.twitter.com/B1gwnvldSM</p> <p><b>Llegar a una audiencia más amplia</b> ¡Promocione este Tweet para conseguir más interacciones!</p> <p style="text-align: center; background-color: #1877f2; color: white; padding: 5px;">Comenzar</p> </div> <div style="width: 35%;"> <p><b>Impresiones</b> 2.121</p> <p><b>Interacciones totales</b> 40</p> <p>Interacciones con el contenido multimedia 15</p> <p>Abrir el detalle 8</p> <p>Me gusta 7</p> <p>Retweets 6</p> <p>Clics en el enlace 2</p> <p>Respuestas 1</p> <p>Clics en el perfil 1</p> </div> </div> </div>
<p>Nota publicada en el periódico El Tiempo con motivo de la entrega de donación de los equipos EMA en Bogotá y en los municipios en Twitter, con 2.134 impresiones y 42 interacciones.</p>	<div data-bbox="703 1393 1484 1924"> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p><b>Alianza para la Paz @APAZAMERICAS</b> Compartimos nota publicada en @ELTIEMPO sobre el proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía #EmaContigo, que se implementa en conjunto entre @PoliciaColombia @PoliciaUNIPEP @APAZAMERICAS @InterpeaceTweet con recursos del @FondoONUCol https://tinyurl.com/y6dqyhwq</p> <p><b>Llegar a una audiencia más amplia</b> ¡Promocione este Tweet para conseguir más interacciones!</p> <p style="text-align: center; background-color: #1877f2; color: white; padding: 5px;">Comenzar</p> </div> <div style="width: 35%;"> <p><b>Impresiones</b> 2.134</p> <p><b>Interacciones totales</b> 42</p> <p>Clics en el enlace 13</p> <p>Clics en la etiqueta 11</p> <p>Me gusta 8</p> <p>Retweets 7</p> <p>Abrir el detalle 2</p> <p>Clics en el perfil 1</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="width: 60%;">  <p><b>Alianza para la Paz @APAZAMERICAS</b> Hoy en #LaPaz #Cesar se presentaron los Equipos Móviles de Atención EMA, los cuales fortalecerán la capacidad de respuesta de la Policía Nacional frente a la violencia basada en género #EmaContigo co. pic.twitter.com/5cvhbCUg8J</p> <p><b>Llegar a una audiencia más amplia</b> ¡Promocione este Tweet para conseguir más interacciones!</p> <p style="text-align: center; background-color: #1877f2; color: white; padding: 5px;">Comenzar</p> </div> <div style="width: 35%;"> <p><b>Impresiones</b> 1.277</p> <p><b>Interacciones totales</b> 51</p> <p>Interacciones con el contenido multimedia 30</p> <p>Me gusta 12</p> <p>Retweets 4</p> <p>Clics en la etiqueta 2</p> <p>Respuestas 1</p> <p>Abrir el detalle 1</p> <p>Clics en el perfil 1</p> </div> </div> </div>

Difusión de las entrevistas en video a personas conocedoras del tema de género y VBG. El que más visitas y visualizaciones multimedia tuvo fue el relacionado con la entrevista a Flor Díaz, Oficial Nacional de ONU Mujeres, sobre masculinidades corresponsables, con 1.069 impresiones y 80 interacciones en Twitter.

**Alianza para la Paz** @APAZAMERICAS

¿Qué son las masculinidades corresponsables y cómo rompen los estereotipos de género? Flor Díaz, Oficial Nacional de @ONUMujeresCol aquí lo explica #EmaContigo

@PoliciaColombia @PoliciaUNIPEP @InterpeaceTwee @APAZAMERICAS pic.twitter.com/PGNLQA243h

**Impresiones** 1.069

**Visualizaciones multimedia** 80

**Interacciones totales** 18

Interacciones con el contenido multimedia 7

Retweets 3

Me gusta 3

Clics en el perfil 3

Abrir el detalle 2

**Llegar a una audiencia más amplia**

¡Promocione este Tweet para conseguir más interacciones!

Comenzar

Taller sobre derechos de las personas LGBTI, realizados en los siete municipios. La información del taller que se realizó en San Vicente del Caguán tuvo 998 impresiones y 32 interacciones en Twitter. En Vista Hermosa, Meta, hubo 621 impresiones y 15 interacciones. Y a través de Facebook, en Fonseca (La Guajira), se alcanzaron 259 personas y se obtuvieron 12 Me gusta y 25 clics en la publicación. Y en La Paz (Cesar), alcanzó 418 personas, tuvo 20 reacciones, 14 me gusta y 52 clics en la publicación.

**Actividad del Tweet**

**Alianza para la Paz** @APAZAMERICAS

Con un taller para abordar conceptos clave y legislación relacionada con los derechos de las personas LGBTI el proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía avanza en #SanVicenteDelCaguán #Caqueta #EmaContigo pic.twitter.com/5NK996GPS1

**Impresiones** 998

**Interacciones totales** 32

Interacciones con el contenido multimedia 18

Clics en el perfil 6

Me gusta 5

Retweets 2

Respuestas 1

**Llegar a una audiencia más amplia**

¡Promocione este Tweet para conseguir más interacciones!

Comenzar

**Alianza para la Paz**

Publicado por Diana Díaz · 16 de agosto

El taller 'EMA por los derechos LGBTI' se realizó en Fonseca, La Guajira para abordar conceptos clave y normatividad, en el marco del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía #EmaContigo

En el taller se habló sobre conceptos clave sobre quiénes son las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, qué es la violencia por prejuicio, cómo se manifiesta y qué casos de violencia a personas LGBTI se han registrado en La Guajira.

También se conoc... Ver más



**259** Personas alcanzadas

**12** Me gusta, comentarios y veces que se compartió

11 Me gusta	10 En publicación	1 En contenido compartido
0 Comentarios	0 En publicación	0 En contenido compartido
1 Veces que se compartió	1 En publicación	0 En contenido compartido

**25** Clics en publicaciones

21 Visualizaciones de fotos	0 Clics en el enlace	4 Clics de otro tipo
-----------------------------	----------------------	----------------------

**COMENTARIOS NEGATIVOS**

0 Ocultar publicación	0 Ocultar todas las publicaciones
0 Reportar como spam	0 Ya no me gusta esta página

Puede haber un retraso en las estadísticas del informe con respecto a los datos de las publicaciones.

**Alianza para la Paz**

Publicado por Diana Díaz · 26 de julio

Con un taller para abordar conceptos clave y normatividad relacionada con los derechos de las personas LGBTI se avanza en el proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía #EmaContigo en La Paz, Cesar.

Fue un espacio enriquecedor en el que se sensibilizaron instituciones y organizaciones respecto a los estereotipos, prejuicios y discriminación de los cuales son víctimas las personas LGBTI.

Así mismo, a través de un estudio de caso se identificó el abordaje local frente... Ver más



**418** Personas alcanzadas

**20** Reacciones, comentarios y veces que se compartió

14 Me gusta	7 En publicación	7 En contenido compartido
3 Me encanta	2 En publicación	1 En contenido compartido
0 Comentarios	0 En publicación	0 En contenido compartido
3 Veces que se compartió	3 En publicación	0 En contenido compartido

**52** Clics en publicaciones

30 Visualizaciones de fotos	0 Clics en el enlace	22 Clics de otro tipo
-----------------------------	----------------------	-----------------------

**COMENTARIOS NEGATIVOS**

0 Ocultar publicación	0 Ocultar todas las publicaciones
0 Reportar como spam	0 Ya no me gusta esta página

Eventos de clausura y presentación de resultados del proyecto en los siete municipios. Obtuvo 669 impresiones y 12 interacciones en Twitter. En Fonseca (La Guajira), Facebook tuvo un alcance de 381 personas. Se reprodujo 187 veces el video con fotografías del evento.

**Actividad del Tweet**

**Alianza para la Paz @APAZAMERICAS**  
 En #VistaHermosa, #Meta se realizó un taller sobre los derechos de las personas LGBTI en el que se abordaron temas como el respeto por la diferencia, diversidad sexual y de género. #EmaContigo  
 pic.twitter.com/g31rvPg5wr

**Llegar a una audiencia más amplia**  
 ¡Promocione esta Tweet para conseguir más interacciones!

**Comenzar**

**Impresiones** 621  
**Interacciones totales** 15  
 Interacciones con el contenido multimedia 10  
 Clics en el perfil 2  
 Respuestas 1  
 Retweets 1  
 Me gusta 1

**Rendimiento de tu publicación**

**381** Personas alcanzadas  
**187** Reproducciones de video de 3 segundos  
**22** Reacciones, comentarios y veces que se compartió

17 Me gusta	5 En publicación	12 En contenido compartido
2 Me encanta	1 En publicación	1 En contenido compartido
0 Comentarios	0 En publicación	0 En contenido compartido
3 Veces que se compartió	3 En publicación	0 En contenido compartido

**52** Clics en publicaciones  
 12 Clics para reproducir  
 0 Clics en el enlace  
 40 Clics de otro tipo

**Alianza para la Paz**  
 Publicado por Diana Díaz (?) · 30 de septiembre a las 16:24

✓ Hoy en Fonseca, La Guajira, se realizó el evento de cierre y de presentación de resultados del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía #EmaContigo.

En el acto se entregaron las certificaciones a un grupo de policías que cursó con éxito los diplomados relacionados con el enfoque de género, la violencia basada en género, interinstitucionalidad y construcción de redes de apoyo frente a esta temática.

En Fonseca, en el diplomado 1 sobre Enfoque de Género aprob... Ver más

## Instagram

- Es la red social más reciente en ser incluida. A través de ella se publican fotografías, videos y contenidos de impacto que permiten continuar aumentando el número de alcance de las publicaciones.

Alcance	Publicación
<p>Las publicaciones con mayor número de Me gusta fue la relacionada con la presentación de los Equipos Móviles de Atención (EMA) en La Paz (Cesar); el Diplomado de Formación de Formadores y Formadoras en Bogotá, y la clausura y entrega de certificados a policías de Fonseca, (La Guajira).</p>	<p>The screenshot shows a grid of 15 Instagram posts. The like counts for each post are: 25, 21, 19, 18, 18, 15, 15, 14, 14, 14, 13. The posts feature various photos of people at events, including presentations and group photos.</p>

- **Página web:** a través del sitio [www.alianzaparalapaz.org](http://www.alianzaparalapaz.org) se difunden las principales noticias relacionadas con los avances y logros del proyecto, así como historias testimoniales. Los contenidos realizados se compartieron, a su vez, a Comunicaciones Estratégicas de UNIPEP para la respectiva difusión en el sitio web de la Policía Nacional. Las noticias pueden consultarse en el siguiente enlace: <https://alianzaparalapaz.org/noticias/>
- **Medios de comunicación:** con el objetivo de posicionar y visibilizar los resultados del proyecto, durante su implementación se difundieron en medios de comunicación nacional y local avances y noticias.

Temática	Medio de comunicación
Lanzamiento del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amazonía y Paz</li> <li>• Caracol Radio</li> <li>• Emisora Maravilla Stereo</li> <li>• Emisora Ondas de Ibagué</li> <li>• HSB Noticias</li> <li>• La Opinión</li> <li>• Pacifista</li> <li>• Radio Comunitaria de Acacías, Meta</li> <li>• Red Emisora Estudiantil de Antioquia REEA</li> <li>• Revista Enfoque</li> <li>• Suversión</li> </ul>
Mes de los derechos de las mujeres (marzo de 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anorí Stereo (Anorí, Antioquia)</li> <li>• Emisora Móvil de la UBICAR La Plancha (Anorí, Antioquia)</li> <li>• Emisora Policía Nacional, 92.4</li> <li>• Fonseca Stereo (Fonseca, La Guajira)</li> <li>• Musicalia Stereo (Planadas, Tolima)</li> </ul>
Entrega de los Equipos Móviles de Atención, EMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anorí Stereo (Anorí, Antioquia)</li> <li>• Canal Capital</li> <li>• Caracol Radio</li> <li>• Diario del Magdalena</li> <li>• Ebenezer Stereo (La Paz, Cesar)</li> <li>• El Nuevo Día (Tolima)</li> <li>• El Tiempo</li> <li>• La Opinión de Cúcuta</li> <li>• RCN Radio</li> <li>• Teleantioquia</li> <li>• Tv Café Planadas (Planadas, Tolima)</li> </ul>
Campaña, 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emisora Ecos del Combeima (Tolima)</li> </ul>
Clausura del proyecto en territorios y entrega de diplomas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caquetá al Día</li> <li>• Diario del Llano</li> <li>• Ebenezer Stereo (La Paz, Cesar)</li> <li>• Ecos del Caguán (San Vicente del Caguán, Caquetá)</li> <li>• Musicalia Stereo (Planadas, Tolima)</li> <li>• Noticias Llaneras</li> <li>• Nuevo Día Noticias (Fonseca, La Guajira)</li> <li>• TV Planadas (Tolima)</li> </ul>

A través de las difusiones realizadas, además de visibilizar las acciones del proyecto, la estrategia de comunicaciones externa incentiva alternativas de cambio, nuevas representaciones, prácticas y discursos que nombran las realidades locales, personales y comunitarias, que son particulares y diversas; una comunicación que valora y respeta la diferencia, y especialmente invita a la movilización social por la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y personas LGBTI; una comunicación que incentiva la denuncia, genera empatía y compromiso con las sobrevivientes y víctimas, y promueve transformaciones hacia la igualdad de género y las masculinidades no violentas y corresponsables.

# 4. EMA comunitaria

Uno de los principales objetivos del proyecto fue la disminución de las barreras de acceso a la atención policial por parte de las víctimas de la VBG. Esto tuvo un carácter territorial en donde se buscó priorizar lo rural, especialmente cuando las condiciones eran de difícil acceso, ya sea motivado por la geografía o por las condiciones de inseguridad o desconfianza en la institución.

Al respecto, el proyecto definió una serie de indicadores que dieran cuenta del avance en materia de acceso de grupos altamente vulnerables a los servicios que el Estado ofrece, específicamente los de la Policía Nacional. Entre esos indicadores se destacan:

- Aumento de la capacidad de las comunidades para establecer colaboración con la Policía y otras instituciones públicas (confianza comunitaria).
- Articulación interinstitucional y corresponsable de la atención a VBG.
- Aumento en la capacidad de respuesta y movilización de la Policía Nacional para la atención y seguridad a víctimas, acordes a las condiciones de la ruralidad.
- Aumento del conocimiento ciudadano (información) sobre la violencia de género.

Para lograr este objetivo, se diseñó una serie de acciones que fueron denominadas EMA comunitaria. Las acciones buscaron llevar a territorios de difícil acceso las

capacidades desarrolladas durante la implementación del proyecto, las cuales fueron humanas, a través de procesos de formación especializados, como también logísticas, a través de los equipos y elementos donados por el proyecto a la institución.

EMA comunitaria es también la forma como el servicio de policía fortalece la intersección entre el ámbito interno y externo, es decir, con la comunidad, otras instituciones y entidades, así como organizaciones sociales. De ahí que EMA Comunitaria es un conjunto de acciones controladas para ser observadas y evaluadas.

Como conjunto de acciones orientadas a la generación de confianza, la articulación territorial y la sensibilización, EMA comunitaria se diseñó como un proceso de prevención que diera lugar a que los casos de atención se presentaran por acumulación de confianza. De ahí que durante la implementación del proyecto se desarrollaron un conjunto de acciones como complemento al proceso de atención. Así mismo, en cada estación y UBICAR, se diseñó el proceso para ser continuado más allá del periodo de implementación del proyecto.

EMA comunitaria empezó con el diseño del proceso, el cual está contenido en un documento que fue elaborado participativamente por el equipo de implementación nacional y territorial del proyecto y luego consensuado con el equipo de UNIPEP y que sirvió de orientación general para todas las acciones implementadas durante el proceso (ver anexo 7. EMA comunitaria)

EMA comunitaria tuvo cinco líneas de acción:

Línea 1: EMA articula apoyos	Se identifican posibles alianzas y cooperación para la elaboración participativa del plan, implementar la estrategia e identificar los territorios a priorizar.
Línea 2: EMA territorializa	A partir de la indagación preliminar y la priorización de los territorios, se establecen roles, acciones de acompañamiento y calendario de implementación.
Línea 3: EMA previene	Se generan acciones EMA de prevención en veredas y comunidades para construir confianza, reducir la brecha de información y el riesgo de revictimización.
Línea 4: EMA actúa	Se atienden casos que se presenten durante las jornadas de prevención y se aplica la Guía de atención a mujeres víctimas de violencia, según sea el caso.
Línea 5: EMA documenta y evalúa	Se documenta, monitorea y evalúa la estrategia, como insumo para la elaboración de la guía para la implementación del Enfoque de Género en el Servicio de Policía.



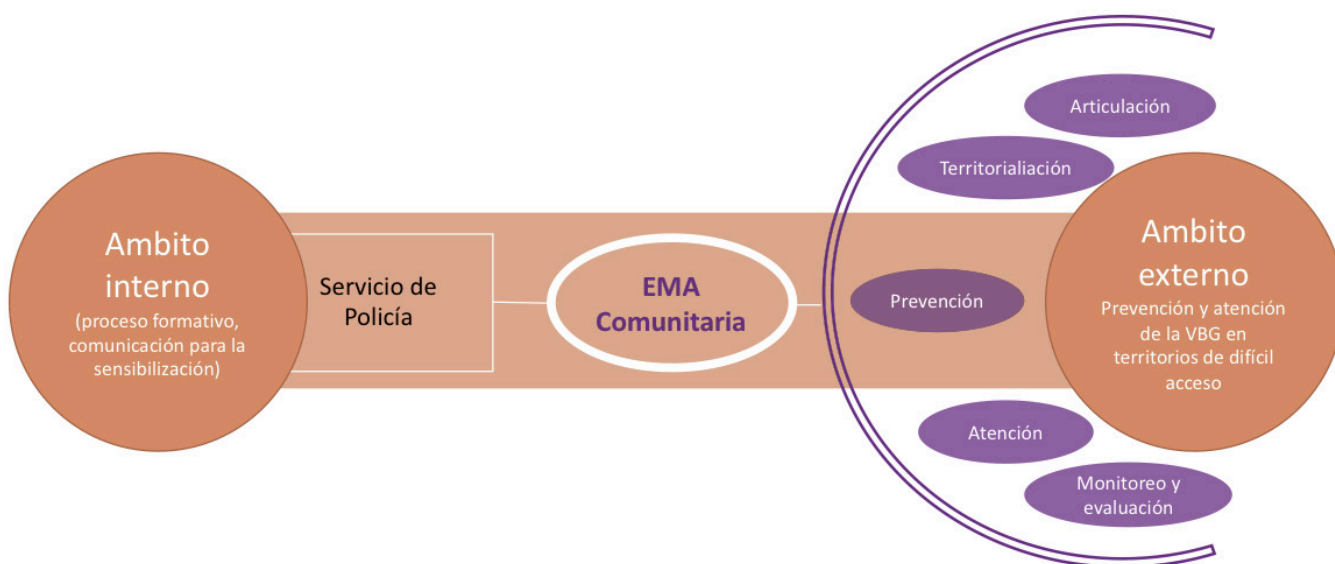
Las cinco líneas estuvieron acompañadas por una serie de acciones de comunicación que buscaron apoyar el despliegue en los territorios.

A partir de esas cinco líneas, los equipos de facilitación iniciaron el proceso de elaboración de un plan de implementación en consenso y coordinación con los Comandantes de Departamento de la Policía y los grupos de policías que participaron durante el proceso de formación. Al mismo tiempo, los equipos desarrollaron una serie de reuniones con otras instituciones, entidades y organizaciones sociales para

articular apoyos a las visitas que EMA comunitaria realizaría a territorios de difícil acceso.

El proceso de implementación de los planes fue documentado y evaluado para realizar una serie de recomendaciones sobre acciones que logren integrar capacidades instaladas, recursos y articulación para la prevención y atención de la VBG.

El siguiente esquema grafica EMA Comunitaria en el marco de la metodología del proyecto.



### EMA Comunitaria: principales resultados

La implementación de EMA Comunitaria se llevó a cabo durante los meses de septiembre y octubre de 2019. Durante ese periodo se llevaron a cabo 21 jornadas comunitarias en las que se benefició a 2.237 personas de comunidades de difícil acceso en los siete municipios seleccionados por el proyecto. De eso se desprende que las acciones de prevención abarcaron a 1.880 adolescentes, niños y niñas beneficiados de 12 colegios de los 7 municipios en donde fueron abordados temas relacionados con la VBG.

Todas las acciones de EMA Comunitaria fueron planificadas e implementadas por equipos de policía integrados por personal formado durante los cinco diplomados desarrollados durante el proyecto. Al mismo tiempo, en algunas visitas se utilizó el equipo donado por el proyecto a la Policía.

El desglose de resultados en cada municipio se grafica de la siguiente manera.



### Tipo de Actividades

- Jornada de prevención:
  - Taller VBG
  - Obra de títeres
- Jornada de prevención:
  - Taller VBG
  - Obra de títeres
  - Resolución adecuada de conflictos

## 2 Actividades Realizadas

### En las Veredas de:

- Vereda Las Lomitas – Escuela
- Vereda La Plancha - Escuela

### Espacios en donde se realizarón:

- Colegio / Escuela
- Colegio / Escuela

### Personas Beneficiadas



### Articulación con:

- Policía Nacional
- Policía Nacional
  - Excombatientes en reincorporación
  - Hospital
  - Ejército Nacional
  - ARN (Agencia para la Reincorporación y la Normalización)

# Atención a mujeres:

3 Casos

15 Casos



### Tipo de Actividades

- Jornada de prevención:
  - Taller VBG
  - Obra de títeres
  - Resolución adecuada de conflictos
- Jornada de prevención:
  - Taller "La Marciana" – identificación de estereotipos
- Jornada de prevención:
  - Taller VBG
- Jornada de prevención:
  - Taller sobre conocimiento del cuerpo y autocuidado.
  - Dramatizado acerca de la prevención de la violencia sexual a menores.

## 4 Actividades Realizadas

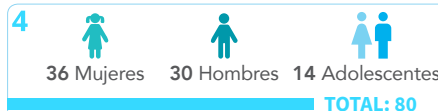
### En los Corregimientos de:

- Corregimiento Conejo - Colectivo de Mujeres Cataleya
- Corregimiento Conejo - Resguardo indígena Mayabangloma
- Corregimiento Conejo - CDI – Centro de Desarrollo Infantil
- Asociación de Mujeres Cafeteras - Asmuperija

### Espacios en donde se realizarón:

- Asociación de mujeres
- Comunidad en general
- Colegio / Escuela
- Colegio / Escuela

### Personas Beneficiadas



### Articulación con:

- Policía Nacional
  - Asociaciones de mujeres
- Policía Nacional
  - Cabildo del resguardo indígena wayúu Mayabangloma.
- Policía Nacional
  - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF
- Policía Nacional
  - Asociaciones de mujeres
  - ARN (Agencia para la Reincorporación y la Normalización)
  - British Council





# 8

## Actividades Realizadas

### Tipo de Actividades

- 1 • Jornada de prevención:
  - Orientación en tipos de VBG y ruta de atención.
  - Consumo de sustancias psicoactivas.
  - Salud sexual y reproductivas.
  - Proyecto de Vida.
  - Hábitos y estilos de vida saludable.
- 2 • Jornada de prevención:
  - Orientación en tipos de VBG y ruta de atención.
  - Consumo de sustancias psicoactivas.
  - Salud sexual y reproductivas.
  - Proyecto de Vida.
  - Hábitos y estilos de vida saludable.



### En las Veredas de:

- 1 • Vereda Monterilla - Instituto Técnico Comercial
- 2 • Vereda Siberia - Institución Educativa Los Comuneros
- 3 • Vereda Cerro Alto - Institución Educativa Cerro Alto
- 4 • Vereda El Pescador - Pescador - Institución Educativa Guillermo León Valencia.
- 5 • Corregimiento de Monterilla
- 6 • Vereda Pueblo Nuevo - Institución Educativa Alvaro Ulcué
- 7 • Vereda El Pescador
- 8 • Vereda Siberia



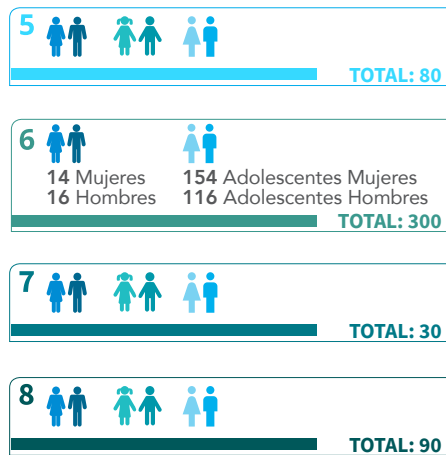
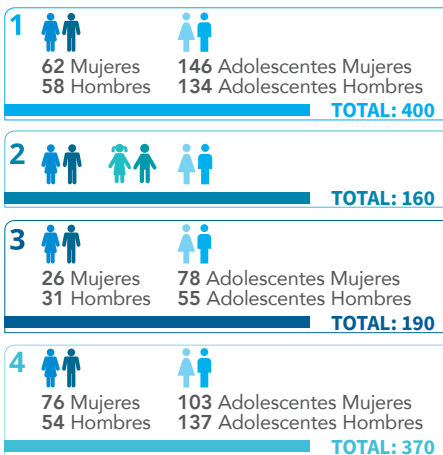
### Espacios en donde se realizarón:

- 1 • Colegio / Escuela
- 2 • Colegio / Escuela
- 3 • Colegio / Escuela
- 4 • Colegio / Escuela
- 5 • Comunidad en general
- 6 • Colegio / Escuela
- 7 • Carpa Móvil / Comunidad en general
- 8 • Carpa Móvil / Puerta a Puerta

- 3 • Jornada de prevención:
  - Orientación en tipos de VBG y ruta de atención.
  - Consumo de sustancias psicoactivas.
  - Salud sexual y reproductivas.
  - Proyecto de Vida.
  - Hábitos y estilos de vida saludable.
- 4 • Jornada de prevención:
  - Orientación en tipos de VBG y ruta de atención.
  - Consumo de sustancias psicoactivas.
  - Salud sexual y reproductivas.
  - Proyecto de Vida.
  - Hábitos y estilos de vida saludable.

- 5 • Orientación en derechos y Atención Psicosocial
- 6 • Jornada de prevención:
  - Orientación en tipos de VBG y ruta de atención.
  - Consumo de sustancias psicoactivas.
  - Salud sexual y reproductivas.
  - Proyecto de Vida.
  - Hábitos y estilos de vida saludable.
- 7 • Orientación en derechos y Atención Psicosocial
- 8 • Orientación en derechos y Atención Psicosocial

### Personas Beneficiadas



### Articulación con:

- 1, 4, 5, 6 • Policía Nacional
  - Secretaría de salud
  - Parroquia
  - Cruz Roja
- 2 • Policía Nacional
  - Asociación de Cabildos en el marco de la implementación del Plan de intervenciones colectivas (PIC)
  - Cruz Roja
- 3, 7, 8 • Policía Nacional
  - Secretaría de salud
  - Cruz Roja
  - Comisaría de Familia
  - Personería



# Atención de casos de VBG a mujeres:

4 Casos

5 Casos



# Atención a mujeres:

4 Casos



### 3 Actividades Realizadas

#### En las Veredas de:

- 1• Vereda Manaure - La Tomita
- 2• Vereda San José – Nuevo Oriente
- 3• Vereda San José – Nuevo Oriente – Puerta a Puerta



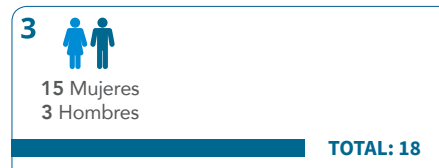
#### Espacios en donde se realizarón:

- 1• Colegio / Escuela
- 2• Comunidad en general
- 3• Comunidad en general

#### Tipo de Actividades

- 1• Jornada de prevención:
  - Taller VBG
  - Dramatizado masculinidades
  - Lectura de cuento
- 2• Jornada de prevención:
  - Taller VBG
  - Dramatizado masculinidades
  - Lectura de cuento
- 3• Jornada de prevención puerta a puerta

#### Personas Beneficiadas



#### Articulación con:

- 1• Policía Nacional
  - Hospital
  - Comisaría de Familia
  - Ejército Nacional
- 2• Policía Nacional
  - Inspección de Policía
- 3• Policía Nacional



### 1 Actividad Realizada



#### En las Veredas de:

- 1• Vereda El Caimán



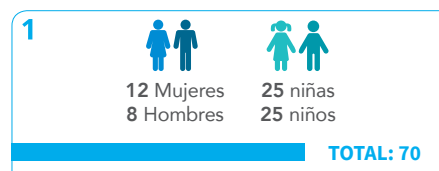
#### Espacios en donde se realizarón:

- 1• Colegio / Escuela

#### Tipo de Actividades

- 1• Jornada de prevención:
  - Dramatizado tipos de violencia
  - Rayuela /golosa

#### Personas Beneficiadas



#### Articulación con:

- 1• Policía Nacional

### Recomendaciones para la continuidad de EMA Comunitaria

**Prevención-confianza-atención.** La implementación de EMA Comunitaria logró evidenciar que el aumento de la atención requiere el aumento de la confianza en la institución y para lo cual las acciones de prevención son un mecanismo eficaz. La presencia institucional, acompañada de acciones de prevención que pueden variar desde

talleres, actividades lúdicas hasta acciones de divulgación puerta a puerta, permite sentar un precedente y fortalece la confianza para que paulatinamente las personas comuniquen hechos que ameritan una atención por parte de la institución. Se reportaron casos en los que, durante las actividades de prevención, personas se acercaron para insinuar que conocían casos que ameritaban atención. En algunas ocasiones, el miedo no hizo posible expresar los detalles de los casos, pero se evidenció que la continuación

de las visitas, con los mismos equipos de policía, podrían aumentar la confianza para que las personas informaran sobre los casos.

**Continuidad para acumular confianza.** En varias de las visitas realizadas se pudo evidenciar cómo las personas manifestaron la expectativa de que la visita de la Policía no fuera solo por una vez, sino más bien solicitaron saber cuándo sería la próxima. Los planes elaborados sentaron las bases para que los equipos continuaran con las visitas y se evidenció en todos los casos que las comunidades recibieron con apertura y expectativa a la Policía.

**Policías formados, policías empoderados.** Se pudo evidenciar en las acciones de prevención realizadas que los policías formados asumieron el control y liderazgo de las actividades. Esto va desde las dinámicas lúdicas hasta los talleres y charlas especializadas. Si bien los equipos de Policía mostraron inseguridad al inicio, también reconocieron rápidamente que se encontraban en la capacidad de conducir las actividades por sí mismos. En la implementación de EMA Comunitaria, el equipo de facilitación del proyecto intencionalmente tuvo un rol de asesoría y acompañamiento, pero no asumió el control y liderazgo de ninguna actividad. Esto se hizo con el objetivo de que lo aprendido durante todo el proceso de formación se pusiera en práctica en su totalidad en las actividades realizadas. Se pudo evidenciar que los equipos de policía se organizaron de tal manera que distribuyeron los roles de acuerdo a las habilidades de cada uno con el objetivo de desarrollar la agenda de la manera más adecuada posible.

**Articulación para la atención y la corresponsabilidad.** Una de las líneas de acción de EMA Comunitaria fue la articulación de apoyos con otras instituciones y entidades para las visitas realizadas a las comunidades de difícil acceso. Esta acción fue diversa en cada uno de los territorios y refleja un alto grado de dependencia a los contextos institucionales de cada uno. En algunos casos no fue posible establecer ninguna articulación, ya sea por tiempo o por motivación o capacidad de funcionarios de otras instituciones, entidades y organizaciones. Esa situación no fue impedimento para que la Policía realizara las acciones; sin embargo, no se logró en esos casos el objetivo de promover corresponsabilidad en la prevención y atención de la VBG.

No obstante, en los casos en los que sí fue posible articular, se pudo observar que la Policía logró expandir el enfoque de género a la oferta que otras instituciones y entidades ofrecieron. Adicionalmente, la articulación hizo posible que, en algunos casos, se reactivaran acciones que son responsabilidad de otras instituciones. Por ejemplo, hubo casos en los que, gracias a la articulación lograda, se reactivaron órdenes de protección que habían sido olvidadas por falta de actividad y atención. En otros casos, algunas personas demostraron la intención de

volver a solicitar atención, dado que manifestaron su insatisfacción con la forma en que habían sido atendidas anteriormente. En estos casos, la actitud que el equipo de Policía demostró en cuanto a manejo del lenguaje y sensibilización fue reconocida por las personas como algo diferente a sus experiencias pasadas. Esto también contribuyó a fortalecer la relación de coordinación y apoyo entre la Policía y las comisarías de familia.

**Enfoque diferencial en acción.** En varios casos, los equipos de Policía que implementaron EMA Comunitaria se enfrentaron a poblaciones que requirieron adaptar las actividades a las particularidades de su composición étnica, social o su situación política. Por ejemplo, los equipos se adaptaron a realizar actividades en resguardos indígenas en donde la Policía ha tenido escasa o ninguna presencia y en donde suele haber discrepancias respecto a la función de Policía. En esos casos, la situación se hizo más compleja por hacer presencia con un tema que es altamente polémico, como lo es el enfoque de género y la VBG. La experiencia en estos casos demostró que los equipos se sintieron confiados de aproximarse con el enfoque diferencial aprendido, lo cual permitió que no se presentaran barreras y que, al contrario, la presencia policial fuera bien recibida.

La misma situación ocurrió en los casos en los que los equipos de Policía llegaron a comunidades integradas por población excombatiente. En estos casos, los equipos presentaron inseguridad inicial debido a que los temas de género son ampliamente abordados dentro de la población excombatiente. Sin embargo, en el desarrollo de las actividades se pudo evidenciar que, en primer lugar, la población excombatiente reconoció el esfuerzo de la Policía por abordar un tema que es considerado como prioritario y demostrar que hay un proceso de formación y generación de capacidades institucionales. En segundo lugar, los equipos de Policía reconocieron sentirse seguros en lo conceptual y metodológico para abordar los temas frente a personas que eran percibidas como portadoras de más experiencia en el tema.

En estos casos, el elemento clave fue el haber adaptado las visitas a partir del enfoque diferencial, de tal manera que los equipos de policía pudieron reconocer que para cada población necesitaban un diseño metodológico diferente.

**Continuidad de los equipos... para todos.** La continuidad de funcionarios y funcionarias en las actividades es clave. Cuando no es el mismo personal el que realiza las visitas, hay un decrecimiento de la confianza. Esto no solo es un reto para la Policía. En varios casos, la articulación fue efectiva cuando la misma persona de otra institución o entidad acompañó las visitas. Cuando la persona cambió, u otra que no estaba informada o interesada en la naturaleza de la actividad tomó la representación de la institución o entidad, el decrecimiento de la confianza fue

evidente, afectando incluso la efectividad de los equipos de Policía que sí fueron constantes en la implementación de EMA Comunitaria. En estos casos, el ideal es la conformación de equipos interinstitucionales que puedan dar continuidad a las visitas hasta el momento de afianzar la confianza y que el cambio de personal no la afecte.

**Integralidad de los equipos EMA Comunitaria.** En actividades comunitarias, todas las personas de un equipo tienen una función y contribución en la generación de confianza. Esto abarca desde quien conduce un vehículo hasta quienes facilitan las actividades. En algunos casos, se evidenció que el personal que apoyó la facilitación de las actividades tuvo disposición para generar confianza en todas sus acciones. Distinto, por ejemplo, sucede cuando una persona que conduce un vehículo se limita a dicha función y no participa de las acciones. Por ejemplo, las personas capacitadas para conducir los vehículos 8x8 donados por el proyecto y utilizados en algunas actividades de prevención en EMA Comunitaria, no necesariamente tenían las mismas actitudes de apertura a los temas de género que el resto del equipo sí tenía. Esto puede generar desequilibrios entre los equipos.

Esto tiene una relevancia muy importante en la dinámica de género. Fue evidente, por ejemplo, que los vehículos 8x8 atrajeron la atención de los hombres de las comunidades, los cuales, por otro lado, fueron reacios a participar en las dinámicas de sensibilización, ya que, como es de esperar, prevalece la idea de que los temas de prevención -en general- son para mujeres. En esos casos, la actitud de quien conduce el vehículo no puede ser diferente a la que tienen los policías que dirigen las actividades de prevención, ya que se podría estar reafirmando patrones de prejuicios en materia de género.

**La escuela y lo pedagógico, oportunidades para la prevención y la confianza.** Por varios motivos que fueron claramente evidenciados, la escuela y las actividades pedagógicas lideradas por la Policía son oportunidades altamente efectivas para introducir la prevención de la VBG y generar confianza. En primer lugar, en todas las acciones realizadas en escuelas durante EMA Comunitaria se logró abrir un espacio de confianza necesario y por nadie abordado, para tratar temas relacionados con VBG en niños, niñas, adolescentes, docentes y padres de familia. Fue evidente que esos temas no están siendo abordados de forma preventiva en las comunidades y que el espacio educativo genera mucha confianza entre las personas. La forma en que fue abordado el tema dio lugar para tratar diversos tipos de violencia que van desde la violencia escolar hasta traumas del conflicto armado. Todo esto gracias a haber abierto un espacio pedagógico sobre el enfoque de género y la prevención de la VBG. Esto demostró que el enfoque de género es una oportunidad para abordar otros tipos de violencia que de otra manera, por ejemplo, desde un enfoque de seguridad, no sería

posible hacerlo.

El otro aspecto que se puso en evidencia es que, en muchos lugares, la presencia de grupos armados ilegales aumenta el miedo en la comunidad de que la llegada de la Policía producirá represalias por parte de dichos grupos. La misma comunidad manifestó en un caso que las actividades realizadas fueron observadas por dichos grupos. Sin embargo, el hecho de ser presentadas como actividades de prevención de VBG y con un alto contenido educativo redujo el miedo en la comunidad de que eso fuera a producir represalias, luego de que la Policía dejara el territorio. Lo educativo y pedagógico es una forma de empoderar a la comunidad en su relación con la Policía.

La comunidad educativa, es decir, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia es una caja reproductora de confianza y legitimidad para la institución y para el enfoque de género. El haber abordado en algunos casos los talleres con grupos mixtos (estudiantes, docentes y padres de familia) contribuyó enormemente a reducir la desconfianza de los padres de familia sobre los temas de género que eran desarrollados con sus hijos e hijas. Consecuentemente, involucrar a los padres de familia en conjunto con los docentes aumenta la confianza no solo en la Policía, sino en los temas relacionados con género.

**Balancear capacidades.** En diferentes etapas del proyecto se pudo evidenciar diferencias entre el personal de Policía de las estaciones y el personal de las UBICAR. Más allá de diferencias en materia de infraestructura (salones, equipos), la principal diferencia tiene que ver con la actitud al momento de relacionarse con la comunidad rural. En el caso de las UBICAR se pudo evidenciar mayor capacidad para generar confianza con la comunidad, ya que cuentan con otros recursos como el programa Carabineritos, que involucra a la infancia y que es bien percibido por la familia en general. Así mismo, otras iniciativas culturales y deportivas que son parte de programas de la institución, o bien iniciativas propias del personal. La necesidad de balancear las capacidades radica en que en los territorios rurales de difícil acceso es probable que personal de la UBICAR pueda ingresar de forma más efectiva, aunque también sea más esporádica su presencia debido a condiciones geográficas y de seguridad. Sin embargo, en las áreas urbanas en donde está situada la Estación, la visibilidad de la Policía es mayor, por lo que la importancia de la cercanía con la ciudadanía es también más alta. Un factor que podría explicar esas diferencias es la carga de trabajo que el personal de la Estación tiene respecto de la que presenta el personal en la UBICAR.

Estas diferencias ameritan un tratamiento específico para que la prevención de la VBG no dependa de las diferencias en materia de condiciones laborales o de infraestructura y se logre un despliegue homogéneo del enfoque de género hacia la ciudadanía

# Cuarta sección

## Recomendaciones finales

En esta sección se presentan recomendaciones generales extraídas de las diferentes perspectivas de las personas del equipo de APAZ que lideró la implementación del proyecto.

Estas recomendaciones parten de lecciones aprendidas, de experiencias observadas y de la evidencia que ha sido plasmada en este documento de sistematización. Su objetivo es contribuir a la reflexión institucional de la Policía Nacional y de otras instituciones, organizaciones y organismos que se propongan la tarea de contribuir al mejoramiento de las capacidades institucionales, de la confianza y de la legitimidad para lograr una prevención y atención de la VBG acordes a los derechos humanos y a la dignidad de las personas y de los y las funcionarios de Policía.

Las recomendaciones se presentan de forma tal que se abordan todos los ámbitos que el Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía persiguió cubrir y se destacan los puntos críticos del proceso que estarán sujetos a reflexión y mejora para la ampliación e institucionalización de este proceso. En la primera parte se presentan recomendaciones generales y, posteriormente, recomendaciones específicas.

La apropiación del enfoque de género en la Policía Nacional ha dado sus primeros pasos. Se presentan aquí propuestas para que ese recorrido continúe sólida y coherentemente.

### Recomendaciones generales

**Importancia del compromiso al más alto nivel en la Policía Nacional para apoyar procesos de sensibilización sobre la temática de género:** El respaldo del alto mando en la implementación de este tipo de procesos a nivel institucional es fundamental para contar con el compromiso de las distintas Unidades, de los

Comandantes de Departamento y de los Comandantes de Unidad para lograr el apoyo, la disposición del personal, el tiempo y las instalaciones.

**Preservar la presencia de facilitadores en los municipios permite dar un enfoque integral a los temas de género:** La presencia y el acompañamiento constante de los facilitadores en el terreno permitió adaptar el proceso formativo a las necesidades del servicio de policía (en términos de horarios y de condiciones de seguridad). Así mismo, eso permitió el acompañamiento a la implementación de acciones en las que se pusieron en práctica los contenidos aprendidos.

**Asegurar el uso del contenido específico para la formación:** Se diseñaron cinco Módulos de Formación en materia de género con contenido sobre las distintas temáticas y metodologías que son más adecuadas para generar un cambio en la prevención y tratamiento de la VBG en el servicio de policía. Los módulos permitirán que las formaciones puedan ser reproducidas y replicadas en otros municipios por parte de la Policía Nacional.

**Acompañar técnicamente las labores de Policía para su mejoramiento continuo:** Todas las acciones se concertaron de manera conjunta con los y las policías en el nivel local, para planear, implementar y evaluar todo lo que se hizo y de esa manera tener un mejoramiento continuo a partir del aprendizaje. Esto permitió innovar en las formas de acercamiento a la comunidad; tal es el caso del fútbol con enfoque de género "Ponte la 10 por la equidad de género"; la visita puerta a puerta como acción de prevención informando sobre violencia basada en género y las líneas de atención; conmemoraciones relacionadas con temas de género y el acercarse a la comunidad con acciones no convencionales, como la facilitación de actividades lúdicas que permite mayor nivel de confianza.

**Aplicar metodologías innovadoras para la apropiación de los aprendizajes:** El uso de metodologías alternativas a la formación formal permitió una mayor incorporación de los aprendizajes en el servicio de policía. Se utilizaron técnicas como el cine, diferentes actos simbólicos (hacer mandalas, hogueras para quemar el dolor de las víctimas del conflicto, meditación, pintura, tejido de redes, murales, teatro, música). Esto también permitió a los policías sentir que tienen diferentes formas de participación en su acercamiento con la comunidad.

**Apropiación de los temas de género por parte de la policía genera confianza en la comunidad:** En las encuestas realizadas con las comunidades se evidenciaron mayores niveles de confianza en la Policía, al ver que tienen conocimiento de la temática, ya que consideran que se brinda un tratamiento diferenciado, especializado y empático.

**Talleres con familia policial demostraron la importancia de trabajar en el crecimiento personal de los policías para lograr mayor integralidad entre la persona, la familia y el servicio de policía.** Se pudo llegar a reflexiones y compromisos por parte de los y las policías al interiorizar los temas de género con su cotidianidad y ver que esto trasciende su quehacer profesional. Fue positiva la coordinación y articulación con los y las profesionales de la Dirección de Bienestar Social (DIBIE).

**Fortalecer el enfoque de derechos:** El enfoque de derechos fue un pilar fundamental de la formación, ya que permitió al personal policial conocer con precisión los compromisos internacionales que el Estado colombiano ha asumido en términos de equidad de género y el deber de prevenir y atender la violencia basada en género y cómo estos compromisos se han ido concretando a lo largo del tiempo en derechos fundamentales dentro de la Constitución Nacional y un amplio desarrollo normativo como la Ley 1257 de 2008 y jurisprudencial.

**Ampliar el relacionamiento interinstitucional:** el proyecto ha sido una oportunidad para acercarse a autoridades locales y organizaciones de la sociedad civil, facilitando la generación de redes de trabajo en lo local, el mejoramiento de la coordinación interinstitucional y la confianza en la Policía.

**Establecer canales de comunicación y confianza con comunidades étnicas:** Un caso concreto fue el ingreso a resguardos indígenas en el departamento del Cauca, después de 20 años de no poder hacerlo. Otros casos también contribuyen a demostrar el valor del enfoque diferencial, de la sensibilización y adaptación de las acciones para poder generar confianza con estas poblaciones. Esto no solo contribuye a una mejor prevención y atención de la VBG, sino al aumento de la confianza y legitimidad de la institución en general.

**Flexibilidad ante a las necesidades del servicio:** Las obligaciones cotidianas afectan la disponibilidad del personal para recibir las capacitaciones en lo local. Esta situación no se puede cambiar debido a las actividades en las que está involucrado el personal. Para ello, las acciones tomadas por el proyecto fueron flexibles por parte de los facilitadores, para adaptarse a los horarios del personal policial. Se impartieron clases en horas muy temprano en la mañana, en las noches y los fines de semana. También hubo múltiples clases de nivelación para que los uniformados que salen a descanso o vacaciones no se atrasen en los contenidos de los diplomados.

**Superar la resistencia frente a las temáticas relacionadas con las personas LGBTI:** se enfrentaron visiones muy conservadoras y en algunos casos altamente influidas por valores religiosos, que hacen difícil abordar esta temática. Como estrategia se definió cambiar el orden de abordaje de los temas, pasando lo correspondiente a los derechos de las personas LGBTI al final del diplomado para generar procesos de sensibilización previamente. Adicionalmente, el abordaje se ha planteado desde una perspectiva de derechos y se están diseñando piezas de comunicación orientadas a sensibilizar acerca de historias de vida de personas LGBTI. Se tuvo un especial cuidado para evitar que el proyecto fuera asociado a la mal llamada “ideología de género”.

**Oportunidad de articular a nivel institucional sobre los temas de género** para poder sensibilizar y homogenizar los conocimientos en todos los niveles de la institución policial, tomando en consideración los avances existentes en la materia en las distintas unidades policiales.

**Unificar criterios para la definición de construcción de lineamientos de línea base:** porque si se habla de violencia sexual, por ejemplo, se debe especificar cómo se van a categorizar los parámetros de registro de información estadística para su seguimiento durante el desarrollo del proceso. La Policía debe establecer las líneas base en conjunto con el Centro de Observación para la seguridad y convivencia ciudadana, para que luego pueda darse la medición correcta.

**Incorporar mayor cantidad de mujeres en el servicio de policía,** ya que para las víctimas y sobrevivientes de VBG es fundamental la confianza para atreverse a denunciar, la seguridad y la familiaridad que sienten en mayor medida con una figura femenina y poco con una masculina, pues la asocian con la violencia de la que están siendo víctimas.



## Recomendaciones específicas

**Necesidad de profundizar el conocimiento sobre género y VBG desde un enfoque de derechos:** se evidenció tanto en la Policía Nacional como en las instituciones locales un enorme desconocimiento en las temáticas, así como una imprecisión generalizada en lo técnico y lo normativo. Se evidenciaron visiones del tema muy influidas por visiones patriarcales, patrones familiares y creencias religiosas. La aproximación al género que se tiene es muy reducida. No hay una dimensión completa de la VBG, siendo la física la violencia más evidente y la psicológica, la económica y la patrimonial las menos evidentes, porque además se subestiman. El tratamiento de los derechos de las personas LGBTI es el más crítico y en el que más resistencia se presenta. Se evidenció la necesidad y pertinencia del proyecto. De esto se desprende que:

- Se hizo evidente la necesidad de formar a Policía, a las instituciones, a las organizaciones y a la comunidad en las diferentes temáticas.
- El tratamiento de los derechos de las personas LGBTI requiere una aproximación cuidadosa y estratégica. Hay lecciones aprendidas positivas en ciertas metodologías.
- El enfoque de derechos es fundamental para lograr que los funcionarios cumplan con sus deberes, más allá de sus creencias. También para que las comunidades se empoderen y los hagan exigibles.
- Las metodologías encaminadas a la reflexión, sensibilización y juego de roles arrojan resultados positivos y mayor empatía del funcionario frente a las víctimas.
- El proceso de formación de un año resulta bastante largo. Puede reducirse.

## Fortalecimiento de competencias y capacidades

- Estudiar y socializar los módulos desarrollados para los procesos de formación al interior de la Policía Nacional, con el objetivo de incorporar las temáticas y aplicar las metodologías elaboradas, ya que su diseño parte de las necesidades, intereses y desafíos de la institución.
- Continuar cualificando a quienes integran la institución en género y VBG desde un enfoque de derechos, a través de las personas de la Policía Nacional, cuyo desempeño fue sobresaliente durante los procesos de formación del proyecto.
- Invitar a entidades y personas externas a abordar temáticas específicas, normativas y procedimientos

relacionados con el enfoque de género y la VBG, con el objetivo tanto de profundizar en los conocimientos como de generar redes y alianzas que puedan fortalecer los procesos de prevención y atención.

- Enfatizar en las distintas formas de VBG, especialmente en la psicológica, económica y patrimonial, las cuales se tienden a subestimar y hacen parte de las violencias sancionadas por la Ley 1257 de 2008.
- Desarrollar procesos de sensibilización sobre discriminación, violencias y normatividad asociada a personas LGBTI, con el objetivo de prevenir y atender la VBG de la que son víctimas, desde un marco de derechos.
- Designar un grupo de personas que hagan seguimiento a la implementación de la Guía teórica y metodológica para la incorporación del enfoque de género en la malla curricular de la Policía Nacional de Colombia, así como a la Electiva en Enfoque de Género presencial y virtual para el programa de Técnico Profesional en Servicio de Policía.
- Elegir en cada uno de los municipios un enlace de género que haya participado en los procesos de formación y que muestre interés y motivación por capacitar y sensibilizar a sus compañeros y compañeras de la institución.
- Propiciar que para la selección de personas que lideren los procesos de incorporación del enfoque de género dentro de la institución los criterios sean sus conocimientos y empatía con los temas y perspectivas, más que el rango o el género (evitar priorizar, por ejemplo, el hecho de ser mujeres, ya que hay hombres que están comprometidos con la igualdad).
- Fortalecer los conocimientos y sensibilización en masculinidades no violentas y corresponsables, ya que, además de ser el tema que mayor acogida e interés suscitó dentro de las personas que se formaron, es una herramienta fundamental para incentivar la transformación y la cualificación en la prevención y atención de la VBG.
- Tomar posiciones claras en el marco de los derechos, las rutas de atención y el compromiso por la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres y personas LGBTI, que eviten invisibilizar u ocultar situaciones de desigualdad o violencias al interior de la Policía Nacional.
- Generar estrategias para que las dinámicas del servicio de policía en los territorios, como traslados, vacaciones o turnos afecten lo menos posible los procesos de

capacitación. Una vez se implemente la Electiva Virtual de Enfoque de Género, se pueden utilizar los contenidos y metodologías para aquellas personas que por circunstancias propias del servicio no pueden asistir de manera presencial a toda la formación.

### **Acompañamiento técnico**

- Plantear indicadores cualitativos y cuantitativos con enfoque de género para el acompañamiento técnico que puedan medir el nivel de calidad, efectividad e impacto de las acciones.
- Diseñar herramientas de recolección de información que permitan sistematizar los procesos de atención y hacer seguimiento a las acciones de acompañamiento en enfoque de género.
- Asignar a una instancia o personas las labores de sistematización, seguimiento y reporte periódico de las acciones de acompañamiento con enfoque de género.
- Involucrar instituciones o personas ajenas a la Policía para fortalecer los procesos de construcción de confianza entre la Policía Nacional y la comunidad, especialmente en escenarios afectados por el conflicto armado en donde la institución todavía es percibida como un actor más del conflicto. Por ejemplo, en Caldoño (Cauca), gracias a la intervención de la facilitadora y la generación de redes de apoyo, se logró que la Policía ingresara a un resguardo indígena después de 20 años.
- Incorporar en el acompañamiento técnico a personas que, además de conocimientos en género, tengan habilidades para apoyo psicológico y transformación de conflictos, con el objetivo de servir de agente mediador, soporte y contención emocional en situaciones que se requiera.
- Seleccionar para el acompañamiento a personas que sean de la región, que hayan trabajado en ella o que la conozcan a profundidad, para que identifiquen las estrategias a realizar, de acuerdo con los contextos particulares, roles y relaciones de género locales y dinámicas de la VBG.
- Diseñar estrategias de acompañamiento diferenciadas para las estaciones y las UBICAR, ya que sus dinámicas y misionalidad son distintas. Mientras quienes integran las UBICAR tienen un reconocimiento positivo por parte de la comunidad y se relacionan con un grupo de personas cercanas, dispuestas a ayudar y especialmente comprometidas con la construcción de paz, las estaciones todavía son percibidas desde el estigma de la guerra y la represión, lo que dificulta los procesos de acercamiento con la comunidad, la generación de redes y articulación.

- Suscitar espacios de diálogo frecuentes con el personal policial encaminados a acompañar la atención de la VBG y evaluar los procesos y procedimientos, así como reuniones periódicas entre el mismo equipo de facilitación de los distintos municipios, y la persona o instancia que coordina el acompañamiento para retroalimentar los procesos.

### **Atención integral a la familia policial**

- Incluyen los procesos de capacitación y sensibilización al personal uniformado y no uniformado de la DIBIE, especialmente el personal encargado de las jornadas de Familia Policial, para que incorpore los enfoques de género, interseccional y diferencial, así como los conocimientos en VBG y nuevas masculinidades a través de metodologías lúdicas y empáticas.
- Promover la colaboración de profesionales en género durante las actividades implementadas en las jornadas de Familia Policial, o las alianzas con otras instituciones u organizaciones, cuya oferta y especialización enriquezca las actividades realizadas durante las Jornadas de Familia Policial. Esto favorecerá el fortalecimiento de acciones de prevención y atención de la VBG.
- Involucrar a los mandos y comandantes a través de las Jornadas de Familia Policial específicas y diferenciadas para este grupo, como parte de los servicios y capacitaciones que este tipo de jornadas ofrecen.
- Permitir la asistencia a las jornadas sin uniforme y con ropa cómoda, ya que este puede coartar la experiencia, dada la representación institucional que conlleva; de esta manera, se facilitan los procesos metodológicos propuestos y se genera un ambiente de confianza, necesario para incentivar la reflexión personal y poder profundizar en aspectos relacionados con la VBG, y transformaciones hacia masculinidades alternativas.
- Sensibilizar, a través de talleres vivenciales y atención personalizada, en la necesidad de superar el tabú de que buscar atención médica y psicológica es sinónimo de debilidad o que la consulta médica es solo para mujeres. Las atenciones médicas deben ser antecedidas por acciones directas orientadas a cuestionar estos tabúes y generar un ambiente de confianza libre de prejuicios, que revele el grado de afectación para la salud física y mental de los hombres el no asistir a chequeos médicos y orientación psicológica y los beneficios que genera tanto para el autocuidado como para la prevención de la VBG.
- Profundizar en la reflexión sobre masculinidades no violentas y corresponsables a través de actividades

lúdicas que fortalezcan el abordaje del tema, haciendo énfasis en los efectos negativos de la masculinidad hegemónica tanto en el trato hacia las mujeres como en el trato hacia los mismos hombres, así como en los beneficios que las masculinidades alternativas tienen en las relaciones familiares y laborales.

- Fortalecer las jornadas de Familia Policial como espacios de confianza, en donde funcionarias y funcionarios sean libres de expresar tratos discriminatorios y violentos sin temor a represalias, burlas o estigmatización, garantizando la confidencialidad y canalizando las problemáticas para conocimiento de la institución, con el fin de que sean abordadas debidamente.
- Enfatizar en el beneficio que trae para la institución y la vida personal de sus integrantes el superar la discriminación y VBG en las relaciones laborales, a través de jornadas donde prime la confianza, el respeto, el intercambio de experiencias y el diálogo de saberes.
- Reforzar durante las jornadas que todas las personas tienen derecho a ser cuidadas y autocuidarse, sin que eso vaya en detrimento de las funciones públicas ni de su identidad o creencias.
- Generar un diálogo para transformar el imaginario de que la seguridad es “cosa de hombres fuertes” o de represión, involucrando concepciones alternativas, como lo son la seguridad desde las mujeres y personas LGBTI y comunidades vulnerables, que conciben la seguridad desde la generación de confianza, el trato empático y el respeto.
- Promover espacios de utilización del tiempo libre de forma sana y sin críticas, a través de juegos de mesa, deportes, sesiones de karaoke o música, sin que esto sea considerado un detrimento a la disciplina o jerarquías.

### Recursos materiales y humanos

- Generar directrices o lineamientos para el uso de los equipos móviles, carpas, plantas eléctricas, celulares y mobiliario, con el objetivo de que estos recursos sean utilizados y priorizados para la prevención y atención de la VBG.
- Destinar espacios y recursos para el buen mantenimiento de los materiales, que garanticen una disponibilidad permanente y efectiva para la atención inmediata de la VBG en los municipios, como es el caso de los equipos móviles, que requieren de gasolina, revisión técnico mecánica periódica, seguros y documentación al día.

- Entrenar a las personas encargadas de administrar y usar los recursos materiales para el adecuado mantenimiento de los equipos y sensibilizar a este grupo en enfoque de género, con el objetivo de generar compromiso con la prevención y atención de la VBG.

### Estrategias de comunicación

- Difundir las piezas de comunicación ya producidas (videos y cuñas radiales) tanto a nivel interno de la institución como a nivel externo y en especial en los municipios.
- Crear en las redes internas de la Policía Nacional un espacio referente a la incorporación del enfoque de género, con las guías, folletos, glosario, módulos, infografías y demás material, con el objetivo de que sirva de insumo para dar continuidad a los procesos de formación, precisar conceptos y que se pueda consultar de manera permanente.
- Diseñar una estrategia de comunicación interna, a través de COEST, para la difusión de material que busque sensibilizar en la importancia de incorporar el enfoque de género, trabajar en la prevención y atención de la VBG, la igualdad de género y transitar hacia las masculinidades no violentas y corresponsables.
- Diseñar una estrategia de comunicación externa, a través de COEST, que posicione el compromiso de la Policía Nacional por la prevención y atención de la VBG contra las mujeres y personas LGBTI, y que durante las fechas emblemáticas de conmemoración de luchas por los derechos de estos grupos se difundan mensajes de inclusión, respeto y valor por la diferencia.
- Generar mayor articulación y unificación de criterios entre Comunicaciones Estratégicas COEST UNIPER y COEST DIPON, en relación con la información que se puede difundir tanto al interior como al exterior de la Policía, con el objetivo de facilitar y hacer más fluida la circulación de información sobre enfoque de género.
- Divulgar los resultados logrados por la Policía Nacional, a través del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía, en relación a la prevención y atención de la VBG, tanto a través de piezas comunicativas como en las líneas de mensaje o discursos de directivas y personas que ejercen vocería en la institución.
- Establecer espacios de formación en comunicación incluyente al interior de la Policía Nacional, tanto para COEST como para aquellas personas que son

voceras de la institución, con el objetivo de fortalecer y cualificar la difusión de mensajes con enfoque de género y evitar revictimización o declaraciones contraproducentes en relación a casos de VBG.

- Posicionar la importancia de la apropiación e incorporación de lenguaje incluyente, visual, sonoro, narrativo y textual, con enfoque de género y derechos, tanto al interior como hacia el exterior de la Policía, más aún si se tiene en cuenta que la Sentencia C-804 de 2006 de la Corte Constitucional y el Acuerdo 381 de 2009 del Concejo de Bogotá así lo determinan.
- Fortalecer la capacidad de reacción mediática cuando se presentan casos de VBG al interior de la Policía Nacional; mantener informada a la ciudadanía respecto a los hechos y los avances en la investigación es importante para generar confianza con las comunidades y especialmente con las mujeres, y para que no se vea más afectada la reputación de la institución ante este tipo de hechos.

### **Redes y relacionamiento comunitario/institucional para la prevención y atención de la VBG**

- Priorizar la inclusión de organizaciones de mujeres, organizaciones LGBTI, comunidades indígenas y afro, entre otras, para el trabajo de identificación de falencias y oportunidades en el fortalecimiento de acciones y estrategias para la prevención y atención de la VBG.
- Generar espacios de trabajo independientes, para instituciones y para organizaciones, con el objetivo de identificar necesidades y fortalezas particulares, y, a su vez, propiciar escenarios de encuentro entre institucionalidad y comunidad para el establecimiento de diálogos que permitan reconocer posibilidades de articulación.
- Identificar previamente el nivel de colaboración de instituciones y organizaciones en espacios convocados para procesos de articulación en cada territorio para evitar resistencias o rechazo, dado el nivel de saturación de la participación, e impulsar iniciativas confluentes en donde en un solo espacio se puedan abordar distintos temas e intereses.
- Buscar que en el establecimiento de redes haya representatividad de distintos actores, tanto institucionales como comunitarios, ONG y diversidad de entidades e instancias.
- Involucrar a las iglesias y agrupaciones religiosas en los procesos de articulación y generación de redes, ya que su participación puede impulsar acercamientos a las comunidades y a la vez contrarrestar posibles resistencias de tipo ideológico.

- Fomentar espacios de encuentro periódicos que permitan fortalecer y dar continuidad a las acciones.
- Implicar a los colegios y al sector educación en los procesos de articulación, ya que se tiende a priorizar a los sectores salud o justicia, pero el papel de la educación en la prevención de la VBG es fundamental.
- Establecer dentro de las redes de apoyo la articulación con medios de comunicación alternativos y comunitarios, que puedan apoyar con estrategias de difusión tanto los procesos de convocatoria a los espacios de reunión, como la divulgación de los resultados de estos encuentros, así como la generación de campañas de prevención y atención de VBG.
- Propiciar el establecimiento de procesos de formación en género en los espacios de encuentro con instituciones y organizaciones, o fuera de ellos, con el objetivo de sensibilizar y cualificar en igualdad de género y VBG.
- Incentivar la participación de representantes de las ETCR dentro de los procesos de articulación y establecimiento de redes.

### **EMA comunitaria para la prevención y atención de la VBG en territorios de difícil acceso**

- Plantear indicadores cualitativos y cuantitativos con enfoque de género para hacer seguimiento a la implementación de EMA Comunitaria, que puedan medir el nivel de calidad, efectividad e impacto de las acciones.
- Implementar un instrumento de recolección de información que permita sistematizar, planificar y evaluar las acciones de prevención y atención de la VBG a través de EMA Comunitaria.
- Involucrar en el diseño de estrategias de EMA Comunitaria tanto a instituciones con competencia en la prevención y atención de la VBG como a organizaciones de mujeres y personas LGBTI, con el objetivo de generar acciones contextualizadas, que generen impacto y especialmente fortalezcan la confianza por parte de las comunidades en la Policía Nacional.
- Generar espacios de socialización y diálogo permanentes en relación tanto con la explicación de los objetivos y componentes de los Equipos Móviles de Atención, como con el seguimiento y evaluación de su implementación.
- Priorizar el desarrollo de estrategias de prevención con los EMA, que promuevan la reducción de las

brechas de información en relación con la socialización de las distintas formas de VBG, los derechos como víctimas y sobrevivientes, y rutas de atención.

- Realizar visitas periódicas a las mismas veredas o corregimientos, con el objetivo de generar acercamiento con las comunidades y confianza por parte de las mujeres y personas LGBTI hacia la Policía Nacional, cuya frecuencia de actividades pueda incentivar la denuncia.
- Propiciar el acompañamiento durante las visitas de personas ajenas a la Policía Nacional, ONG o integrantes de organizaciones sociales conocidas en los municipios, para aquellos lugares o regiones en donde el contexto de conflicto armado puede generar desconfianza en la presencia de la Policía.
- Realizar visitas puerta a puerta en las que se informe sobre los distintos tipos de VBG, derechos, así como rutas y líneas de atención, ya que el ciclo de violencias genera dificultad para que las víctimas y sobrevivientes se desplacen hasta los espacios donde se generen las acciones del EMA Comunitaria.
- Visitar escuelas y colegios para generar acciones de prevención de la VBG con estudiantes, docentes, padres y madres de familia.
- Articular estrategias con medios de comunicación alternativos y comunitarios para apoyar los procesos de difusión de las acciones de los EMA en cada uno de los territorios, así como la divulgación de los resultados de las actividades.





**Anexo Estadístico:  
Línea de Base y Mediciones de Evaluación  
de Diplomados de Formación**

---

**ANEXO 1**



# Línea de Base y Mediciones de Evaluación de Diplomados de Formación

## CONTENIDOS — 1. Línea de base y medición de evaluación de los diplomados 1 y 2

Desarrollo e implementación de 234 “Encuestas iniciales” y 286 “Encuestas finales” (de carácter anónimo) a las personas asistentes a los diplomados:

1. Enfoque de Género
2. Violencia Basada en Género

**Objetivo:** medir conocimientos previos para realizar un análisis comparativo de estos antes y después de finalizados los diplomados.

**Fecha:** agosto de 2018 y abril de 2019.

## 2. Evaluación de satisfacción para el Diplomado 1: “Enfoque de Género en el Servicio de Policía”

Se desarrollaron e implementaron 224 fichas iniciales y 202 finales de evaluación general acerca del Diplomado 1.

**Objetivo:** establecer el grado de satisfacción de las personas participantes del diplomado de “Enfoque de Género en el servicio de Policía”, con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes obtenidas, así como a su planeación, metodología, logística y docencia. Adicionalmente, se comparan los resultados entre la primera y segunda capacitación.

**Fecha:** agosto de 2019.

## 3. Medición de evaluación del Diplomado 4: “Formación de formadoras y formadores”

Desarrollo, implementación y análisis de 109 encuestas de evaluación y valoración a los y las asistentes del Diplomado 4.

**Objetivo:** evaluar el grado de conocimientos y percepciones de las personas asistentes al Diplomado 4 “Formación de Formadoras y Formadores” luego de su finalización en los distintos territorios focalizados.

**Lugar (municipios focalizados del proyecto):** Anorí, Planadas, Caldono, Fonseca, La Paz, San Vicente del Caguán, Vista Hermosa.

# 1. Línea de base y medición de evaluación de Diplomados 1 y 2

## METODOLOGÍA

### Cuestionario Inicial y Final

Preguntas	Respuesta correcta
1. ¿Qué entiende por enfoque de género?	B
2. ¿Quiénes tienen derecho a medidas de protección?	D
3. ¿A qué se refiere el término masculinidades alternativas?	C
4. La orientación sexual comprende a	B
5. La violencia basada en género se refiere a	A
6. Si una mujer indígena denuncia una VBG por parte de su compañero, quien también es indígena y pertenece a la misma comunidad, la Policía no tiene ninguna competencia en la atención del caso por cuanto rige una jurisdicción.	F
7. En caso de que una mujer quede embarazada por ser víctima de una violación y acude a la Policía Nacional a denunciar, la institución debe informarle sobre su derecho a la interrupción voluntaria.	V
8. Cuando una trabajadora sexual acude a denunciar una violencia sexual por parte de su cliente, dicha denuncia no procede porque se trata de un trabajo reconocido por la Corte Institucional.	F
9. Si una mujer trans solicita una medida de atención en el marco de la Ley 1257 de 2008, dicha medida no procede por cuanto esa ley aplica solo para personas asignadas mujeres al nacer.	F
10. Si una mujer denuncia una situación de violencia y tiene una medida de protección (que consiste en la protección temporal especial por parte de la Policía), no puede retirar la denuncia.	V
11. A una mujer víctima de violencia física por parte de su pareja, la Policía Nacional la debe orientar para conciliar y llegar a un acuerdo con su agresor en los espacios de atención o a través de los procedimientos operativos correspondientes.	F

## MUESTRA EVALUACIÓN

Muestra	Cantidad personas	Partic. %
Anorí	41	14%
Planadas	34	12%
Caldono	35	12%
Fonseca	37	13%
La Paz	61	21%
San Vicente del Caguán	51	18%
Vista Hermosa	27	9%
<b>Total</b>	<b>286</b>	<b>100%</b>

Muestra	Cantidad personas	Partic. %
Estación	95	33%
Sub Estación	12	4%
Estación Sijin	7	2%
Ubicar	172	60%
<b>Total</b>	<b>286</b>	<b>100%</b>

**Nota:** dado que las bases de datos no son iguales entre la evaluación y la línea de base, y las encuestas son anónimas, las comparaciones que se hacen son solo a nivel porcentual.

## GENERALIDADES

### EVALUACIÓN

- Luego de la implementación de los diplomados 1 y 2, en términos generales, 201 personas (70%) tuvieron respuestas por encima del 60% correctas. La mayor cantidad de respuestas correctas fueron a las preguntas 7 y 8.

Respuestas Correctas	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Total
N° Personas	22	27	36	61	55	31	29	16	8	1	0	286
%	8%	9%	13%	21%	19%	11%	10%	6%	3%	0%	0%	100%

70% con más del 60% de respuestas correctas
30% con menos del 60% de respuestas correctas

Municipio	N° Total de personas	Cantidad de personas con más del 60% de respuestas	Partic. %
Caldono	35	31	89%
San Vicente del Caguán	51	45	88%
Planadas	34	28	82%
Fonseca	37	27	73%
Anorí	41	28	68%
Vista Hermosa	27	18	67%
La Paz	61	24	39%
<b>Total</b>	<b>286</b>	<b>201</b>	

Mejor desempeño (Caldono, San Vicente del Caguán, Planadas)  
 Más débil en respuesta (La Paz)

### Respuestas correctas

Pregunta	Respuesta	Cantidad de respuestas correctas	%
8. Trabajadora sexual	F	254	89%
2. ¿Quiénes tienen derecho a medidas de protección?	D	247	86%
9. Mujer trans	F	231	81%
5. La violencia basada en género se refiere a	A	207	72%
7. Mujer embarazada	V	200	70%
11. Mujer víctima de violencia - orientar a conciliar	F	194	68%
4. La orientación sexual comprende a	B	183	64%
10. Mujer con medida de protección	V	177	62%
3. ¿A qué se refiere masculinidades alternativas	C	167	58%
6. Mujer indígena	F	148	52%
1. ¿Qué entiende por enfoque de género?	B	123	43%

↓  
Confusión con la respuesta "d. todas las anteriores".

## GENERALIDADES

Base Personas 1 Medición: 234  
2 Medición: 286

Comparación entre la línea de base (primera medición) y evaluación (segunda medición).

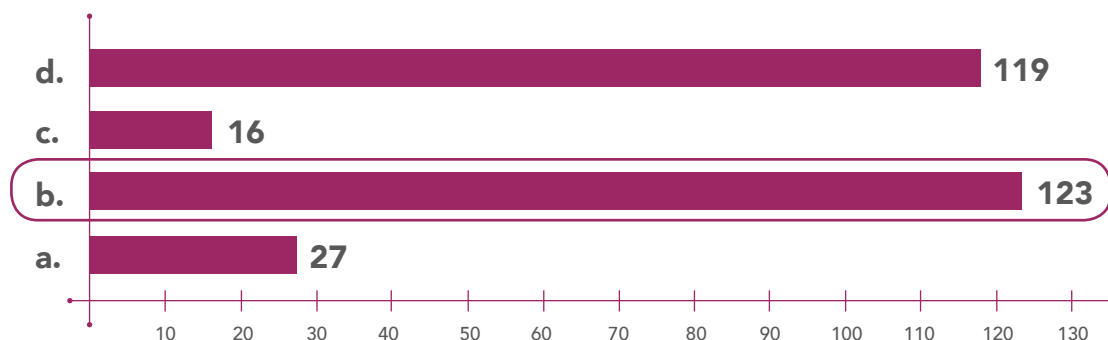
Pregunta	Respuesta correcta	Segunda medición	Primera medición
		% de personas que respondieron correctamente	% de personas que respondieron correctamente
1. ¿Qué entiende por enfoque de género?	B	43%	36%
2. ¿Quiénes tienen derecho a medidas de protección?	D	86%	78%
3. ¿A qué se refiere masculinidades alternativas?	C	58%	41%
4. La orientación sexual comprende a	B	65%	41%
5. La violencia basada en género se refiere a	A	72%	63%
6. Mujer indígena	F	52%	43%
7. Mujer embarazada	V	70%	41%
8. Trabajadora sexual	F	89%	90%
9. Mujer trans	F	81%	86%
10. Mujer con medida de protección	V	62%	37%
11. Mujer víctima de violencia - orientar a conciliar	F	68%	41%

- En términos generales, en casi todas las respuestas hubo un mejoramiento por encima del 10% entre el porcentaje de respuestas correctas entre la primera y segunda medición, siendo esto más significativo en las preguntas 7, 10 y 11 (por encima del 60%).
- Las únicas dos contracciones, preguntas 8 y 9 son leves y de igual manera son preguntas con alto nivel de respuesta correcta.

### 1. ¿Qué entiende por enfoque de género?

a.	b.	c.	d.	Total
27	123	16	119	285
9%	43%	6%	42%	100%

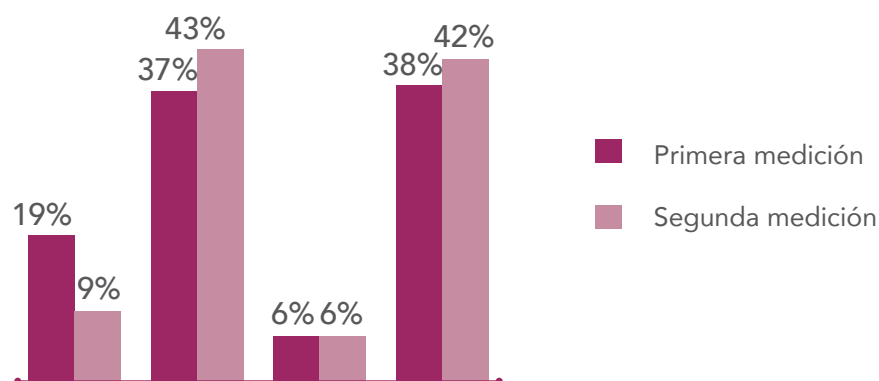
La mayor respuesta es la correcta, sin embargo existe una confusión con la opción d. Todas las anteriores.





- d. Todas las anteriores.
- c. Un movimiento social que enfoca su objetivo en la defensa de los derechos humanos de las mujeres a través de teorías, acciones colectivas o de transformación hacia la equidad de género.
- b. Una perspectiva para abordar y acoger metodologías o mecanismos para reconocer y eliminar las discriminaciones y distintas formas de violencia a las que son sometidas las mujeres y las personas LGBTI y que busca la transformación hacia la equidad de género.
- a. Una ideología que promueve la idea de que la identidad sexual de las personas, así como los roles de género son socialmente construidos y no eternos, esenciales y asignados como siempre ha sido.

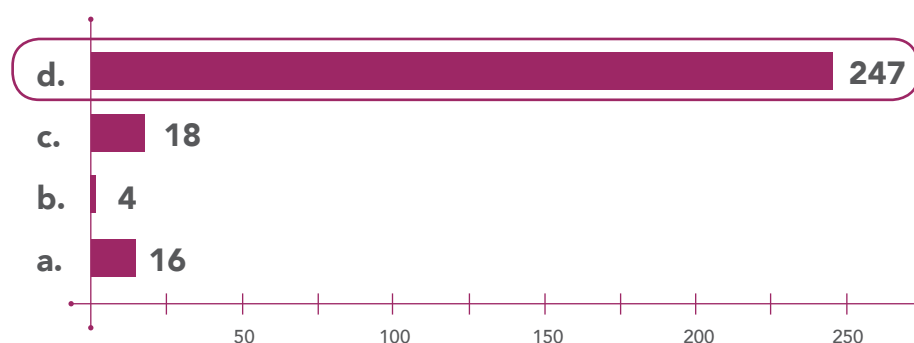
Medición	a.	b.	c.	d.	Total
Segunda medición	27	123	16	119	285
%	9%	43%	6%	42%	100%
Primera medición	44	85	15	88	232
%	19%	37%	6%	38%	100%



## 2. ¿Quiénes tienen derecho a medidas de protección?

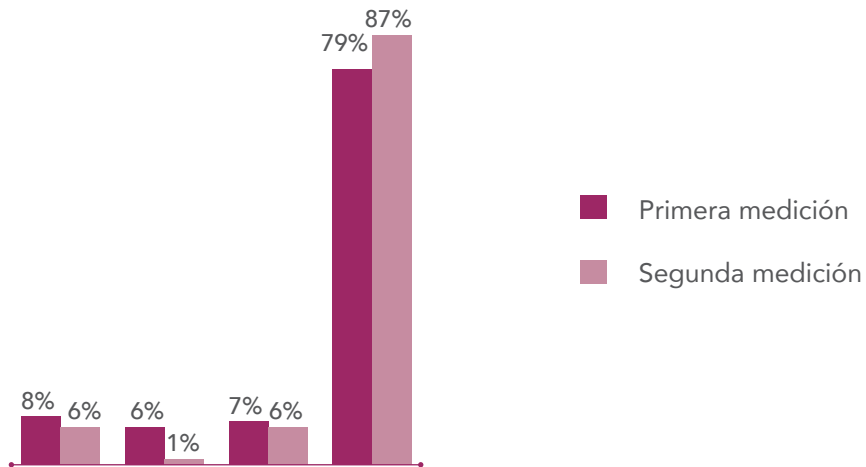
a.	b.	c.	d.	Total
16	4	18	247	285
6%	1%	6%	87%	100%

- Es una de las preguntas con mayor índice de aciertos en su respuesta.



- d. Todas las anteriores.
- c. Víctimas de violencia dentro y fuera del ámbito familiar.
- b. Víctimas de violencia física y sexual.
- a. Víctimas de riesgo de feminicidio.

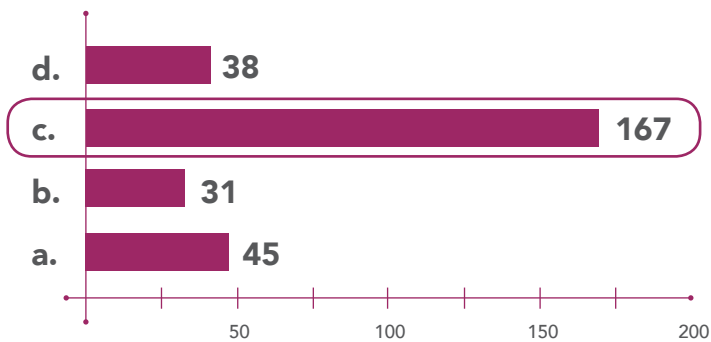
Medición	a.	b.	c.	d.	Total
Segunda medición	16	4	18	247	285
%	6%	1%	6%	87%	100%
Primera medición	18	15	17	183	233
%	8%	6%	7%	79%	100%



### 3. ¿A qué se refiere el término masculinidades alternativas?

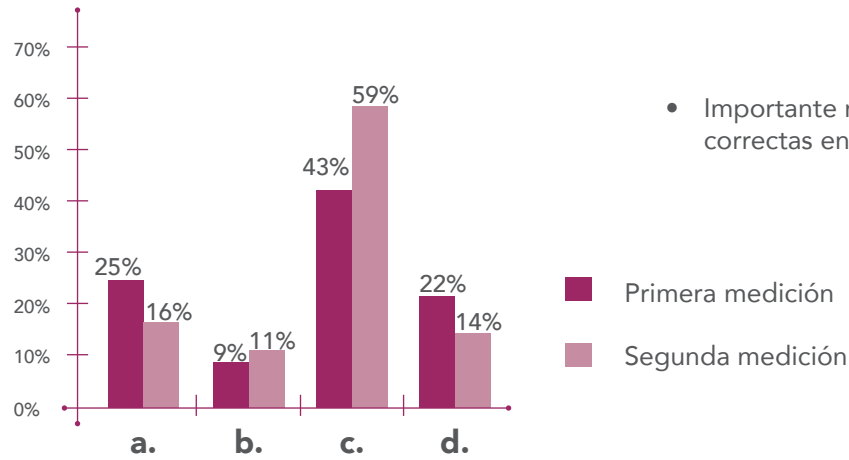
a.	b.	c.	d.	Total
45	31	167	38	281
16%	11%	59%	14%	100%

- Pregunta con un porcentaje amplio de mejora, que se constituye como una oportunidad para repasar el concepto de masculinidades alternativas o de hegemónicas.



- d. Ninguna de las anteriores
- c. La consolidación de nuevas formas de ser hombres, más diversas y heterogéneas, alejadas del sistema patriarcal
- b. La conformación de pactos fraternos entre iguales que permite a los hombres un acceso privilegiado al escenario de lo público y de la propiedad
- a. La diversidad a partir de la cual se construyen los hombres con orientaciones sexuales e identidades sexuales no normativas

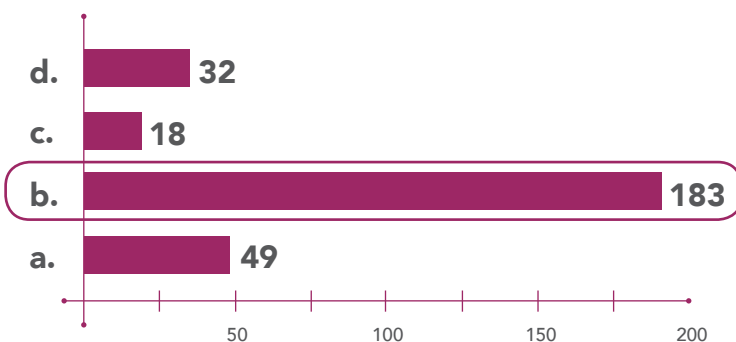
Medición	a.	b.	c.	d.	Total
Segunda medición	45	31	167	38	281
%	16%	11%	59%	14%	100%
Primera medición	55	21	97	50	223
%	25%	9%	43%	22%	100%



- Importante mejora en el porcentaje de respuestas correctas entre las dos mediciones

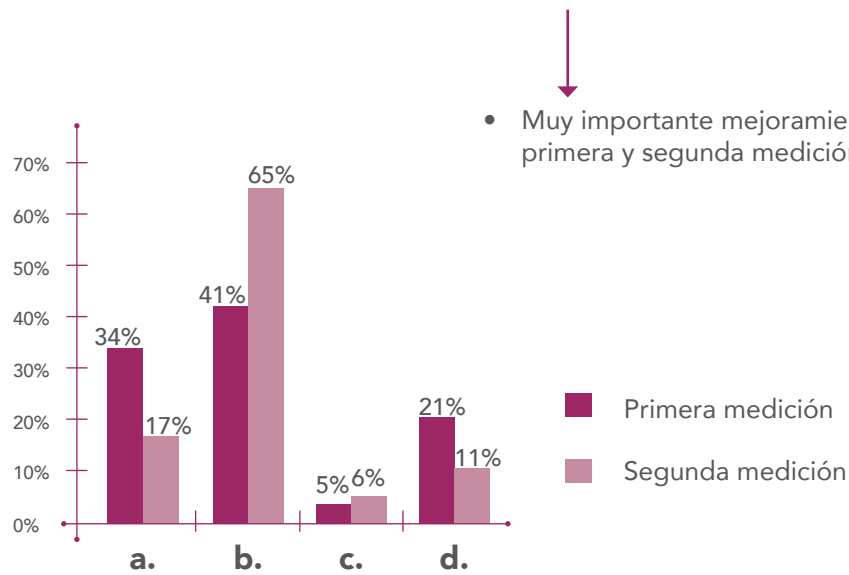
#### 4. La orientación sexual comprende a:

a.	b.	c.	d.	Total
49	183	18	32	282
17%	65%	6%	11%	100%



- d. Todas las anteriores
- c. La forma en que una persona es "leída" por su entorno en razón de las construcciones de género vigentes en una determinada sociedad
- b. La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género; así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas
- a. La identificación de las personas como heterosexuales, homosexuales, como hombres o mujeres trans, intersexual, queer, entre otras

Medición	a.	b.	c.	d.	Total
Segunda medición	49	183	18	32	282
%	17%	65%	6%	11%	100%
Primera medición	79	95	12	48	234
%	34%	41%	5%	21%	100%

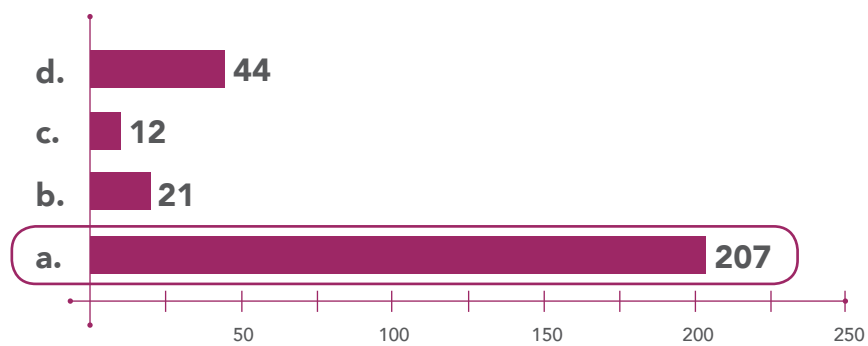


- Muy importante mejoramiento de respuestas correcta, entre la primera y segunda medición.

### 5. La violencia basada en género se refiere a:

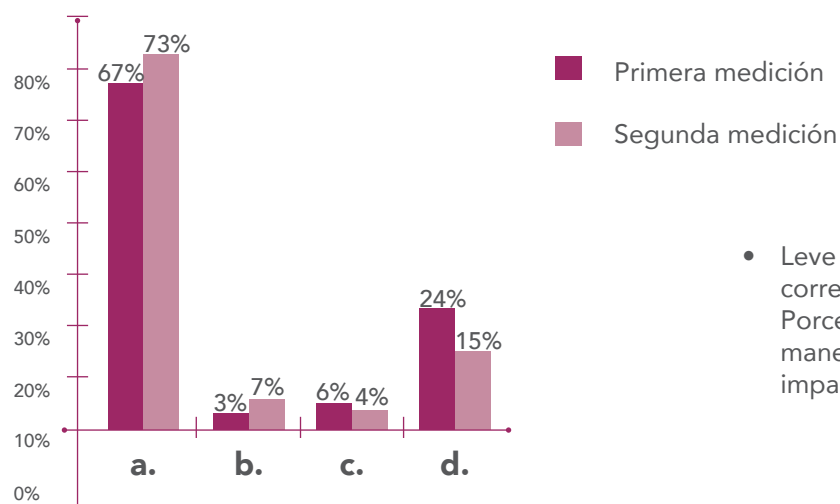
a.	b.	c.	d.	Total
207	21	12	44	284
73%	7%	4%	15%	100%

- Buen nivel e aciertos, con lagunas confusiones con la opción d. Todas las anteriores.



- d. Todas de las anteriores
- c. Un tipo de violencia dirigida exclusivamente contra las mujeres por el hecho de serlo o que les afecta en forma diferenciada o desproporcionada
- b. Un tipo de violencia que ocurre entre miembros de una familia, y que puede tener lugar en el entorno domésticos o fuera de él. Se registra cuando se producen situaciones de abuso o maltrato entre personas emparentadas, bien por consanguinidad, bien por afinidad
- a. Todas aquellas violencias que tienen como causa el género de las personas, es decir, es aquella que se basa en los roles, actitudes, valores y símbolos desarrollados social y culturalmente a partir de las diferencias sexuales, donde las principales afectadas son las mujeres y personas LGTBI

Medición	a.	b.	c.	d.	Total
Segunda medición	207	21	12	44	284
%	73%	7%	4%	15%	100%
Primera medición	148	7	13	53	221
%	67%	3%	6%	24%	100%



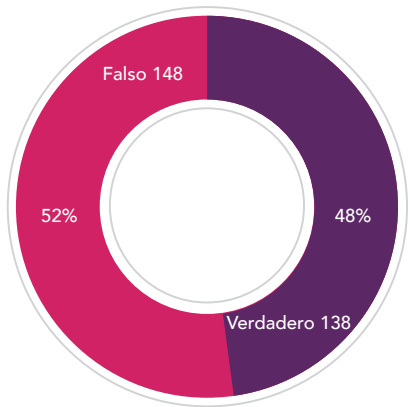
- Leve mejoría en las respuestas correctas. A pesar que la opción b. Porcentualmente, se incrementó de manera considerable, no tiene un gran impacto en los aciertos totales.

## 6. Violencia a una mujer indígena:

Verdadero	Falso	Total
138	148	286
48%	52%	100%

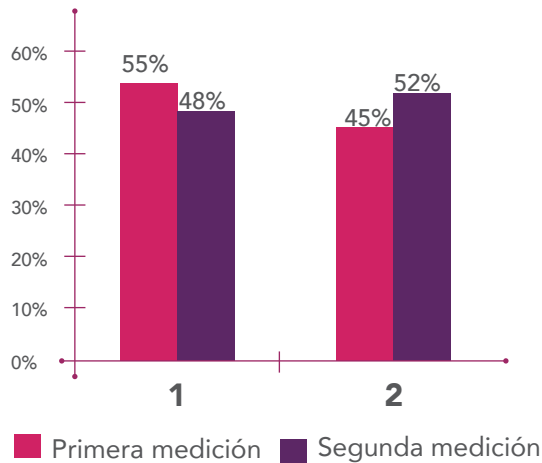
6. Si una mujer indígena denuncia un VBG por parte de su compañero, quien también es indígena y pertenece a la misma comunidad, la Policía no tienen ninguna competencia en la atención del caso por cuanto rige una jurisdicción especial.

Respuesta: Falso



- En términos generales, esta respuesta no es clara y a pesar de mostrar una tendencia positiva vs la primera medición, aún hay una oportunidad importante de aclarar sus conceptos a los participantes.

Medición	Verdadero	Falso	Total
Segunda medición	138	148	286
%	48%	52%	100%
Primera medición	129	107	236
%	55%	45%	100%

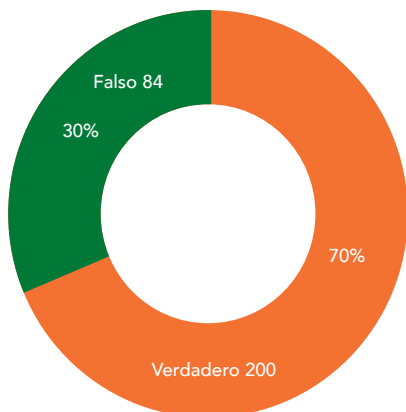


## 7. Embarazo por ser víctima de violación

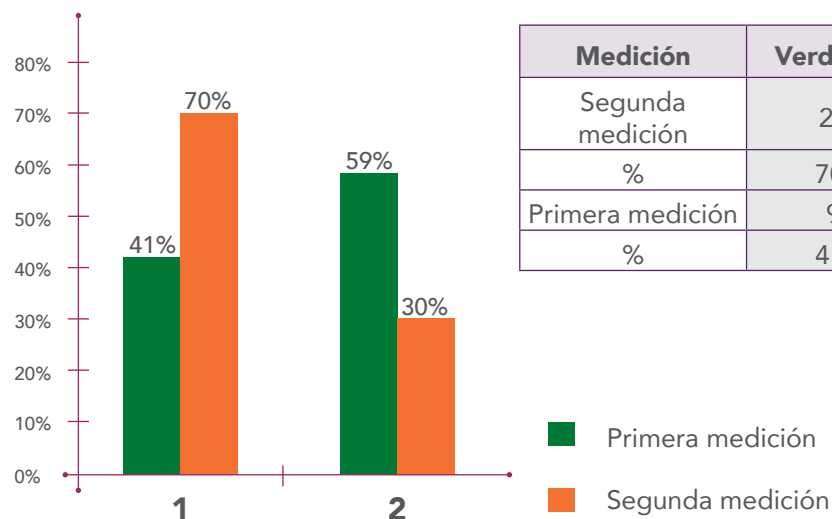
Verdadero	Falso	Total
200	84	284
70%	30%	100%

7. En caso de que una mujer quede embarazada por ser víctima de una violación y acude a la Policía Nacional a denunciar, la institución debe informarle sobre su derecho a la interrupción voluntaria del embarazo.

Respuesta: Verdadero



- En la segunda medición, se reversó de manera positiva la tendencia vista en la primera, donde hubo mayor porcentaje de respuestas erróneas.



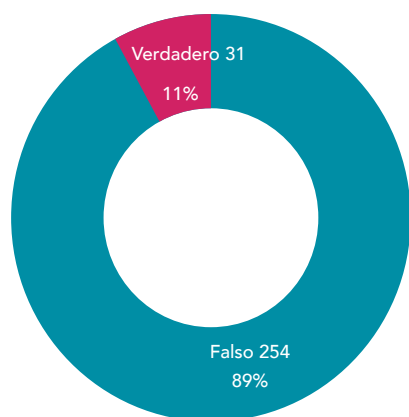
Medición	Verdadero	Falso	Total
Segunda medición	200	84	284
%	70%	30%	100%
Primera medición	95	136	231
%	41%	59%	100%

### 8. Denuncia de violencia sexual por parte de trabajadora sexual

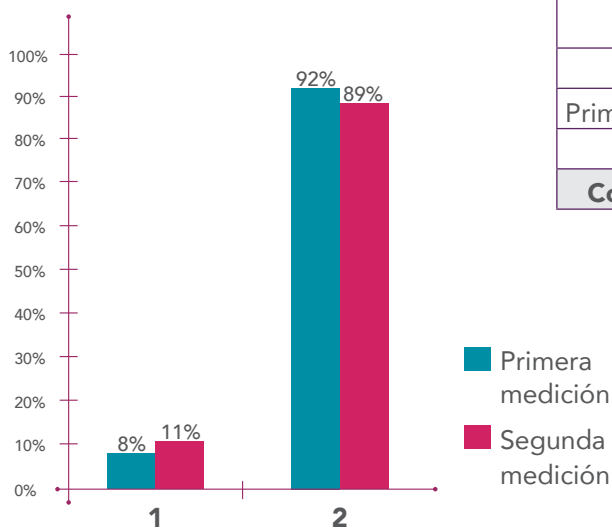
Verdadero	Falso	Total
31	254	285
11%	89%	100%

8. Cuando una trabajadora sexual acude a denunciar una violencia sexual por parte de sus cliente, dicha denuncia no procede porque se trata de un trabajo reconocido por la Corte Constitucional.

Respuesta: Falso



- Pregunta con la mayor cantidad de respuestas correctas (89%)



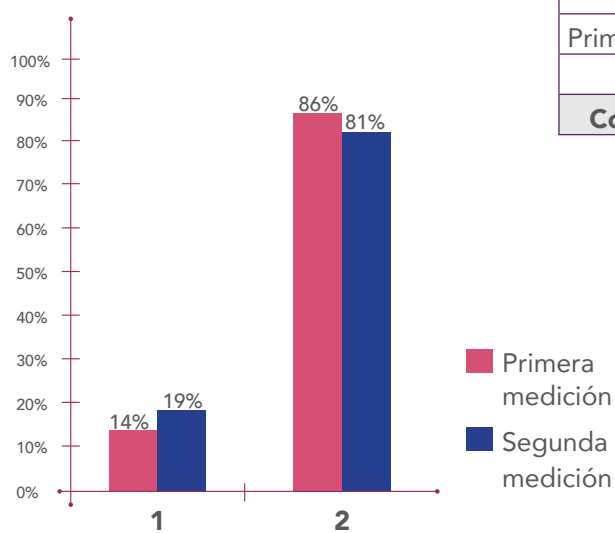
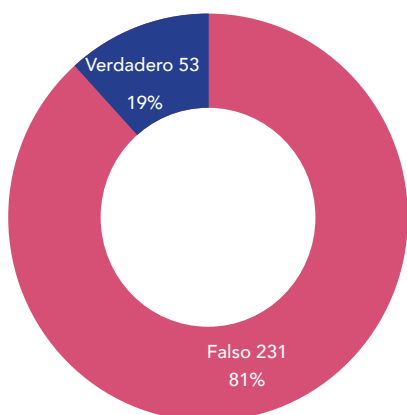
Medición	Verdadero	Falso	Total
Segunda medición	31	254	285
%	11%	89%	100%
Primera medición	19	211	230
%	8%	92%	100%
<b>Comparación</b>	<b>32%</b>	<b>-3%</b>	

- Leve contracción porcentual entre las respuestas correctas entra la segunda y primera medición.



## 9. Mujer trans solicita medida de atención

Verdadero	Falso	Total
53	231	284
19%	81%	100%



Medición	Verdadero	Falso	Total
Segunda medición	53	231	284
%	19%	81%	100%
Primera medición	33	199	232
%	14%	86%	100%
<b>Comparación</b>	<b>31%</b>	<b>-5%</b>	

9. Si una mujer trans solicita una medida de atención en el marco de la Ley 1257 de 2008, dicha medida no procede por cuanto esa ley aplica solo para mujeres.

Respuesta: Falso

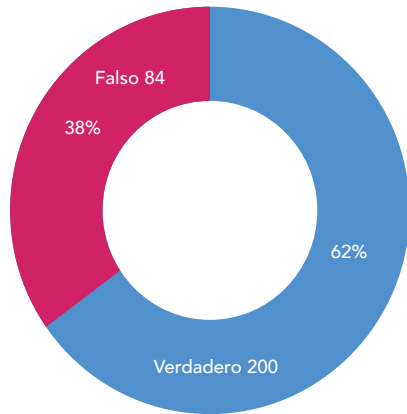
- Al igual que la pregunta ocho, hay una leve contracción porcentual entre las respuestas correctas entre la segunda y primera medición.

## 10. Mujer con medida de protección no puede retirar denuncia

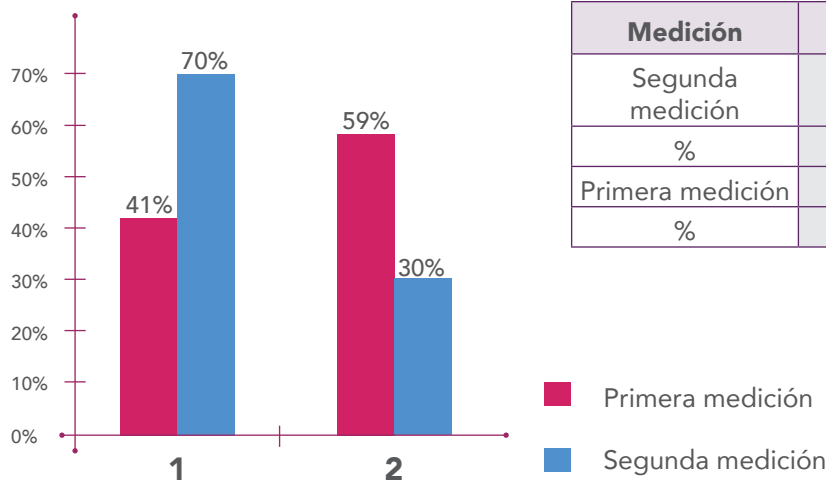
Verdadero	Falso	Total
177	108	285
62%	38%	100%

10. Si una mujer denuncia una situación de violencia y tiene una medida de protección (que consiste en la protección temporal especial por parte de la Policía), no puede retirar la denuncia.

Respuesta: Verdadero



- A pesar de aún haber oportunidad de mejora en las respuestas dadas, se reversó lo visto en la primera medición donde la respuesta correcta tuvo un menor porcentaje de aciertos.



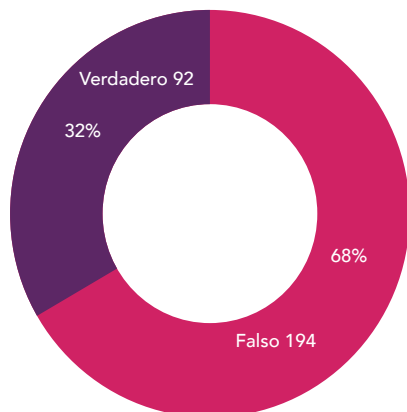
Medición	Verdadero	Falso	Total
Segunda medición	177	108	285
%	62%	38%	100%
Primera medición	86	145	231
%	37%	63%	100%

### 11. Mujer víctima violencia física - Orientación para conciliar

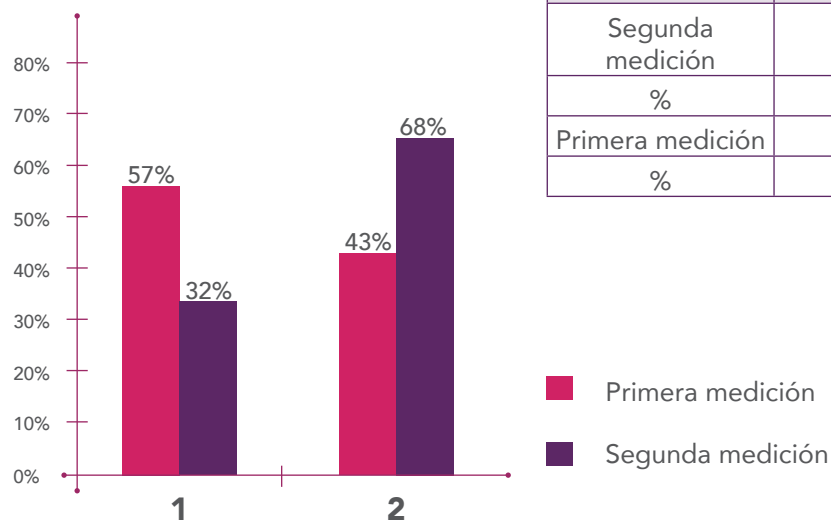
Verdadero	Falso	Total
92	194	286
32%	68%	100%

11. A una mujer víctima de violencia física por parte de su pareja, la Policía Nacional la debe orientar para conciliar y llegar a un acuerdo con su agresor en los espacios de atención o a través de los procedimientos operativos correspondientes.

Respuesta: Falso



- Al igual que la pregunta diez, a pesar de aún haber oportunidad de mejora en las respuestas dadas, se reversó lo visto en la primera medición donde la respuesta correcta tuvo un menor porcentaje de aciertos.



Medición	Verdadero	Falso	Total
Segunda medición	92	194	286
%	32%	68%	100%
Primera medición	129	96	225
%	57%	43%	100%

## CONCLUSIONES

- En términos generales, las respuestas acertadas aumentaron de la primera a la segunda medición.
- La Paz es el municipio con mayor cantidad de participantes en la encuesta y el que se constituye como el municipio que tiene un margen más amplio de mejorar en sus respuestas.
- En cuanto al concepto de enfoque de género, se presenta como una oportunidad de aclaración ya que hubo una amplia confusión entre la respuesta correcta y la opción de "todas las anteriores".
- 22 personas respondieron las once preguntas correctamente. Por su parte, Caldon y San Vicente de Caguán son los dos municipios con el mayor registro de respuestas correctas.
- Los temas donde se evidenciaron mayores complicaciones en sus respuestas se centran en el concepto de masculinidades alternativas y la competencia de la Policía en casos de comunidades indígenas.
- Finalmente, se evidencia un interés general para responder los cuestionarios y se recomienda seguir haciendo labores de repaso de los temas para no perder la siembra realizada.

# 2. Evaluación de satisfacción del Diplomado 1 “Enfoque de Género en el Servicio de Policía”

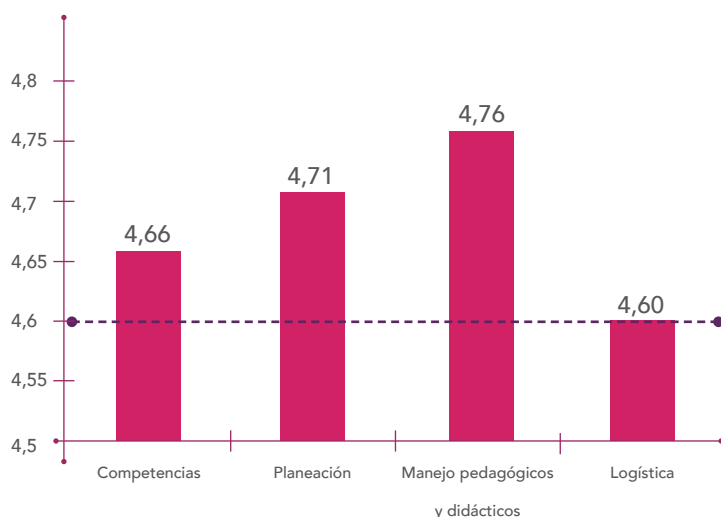
## OBJETIVO GENERAL

Establecer el grado de satisfacción de las personas participantes del diplomado de “Enfoque de Género en el Servicio de Policía”, con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes obtenidas, así como a su planeación, metodología, logística y docencia.

## RESULTADOS DE LA PRIMERA EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN

### Generalidades

- En términos generales los cuatro aspectos evaluados son muy positivos, con niveles de satisfacción por encima de 90%, con puntuaciones desde 4,6 / 5
- De 224 personas que respondieron la encuesta, 173 dieron su calificación general al evento académico (pregunta 8). De éstas:



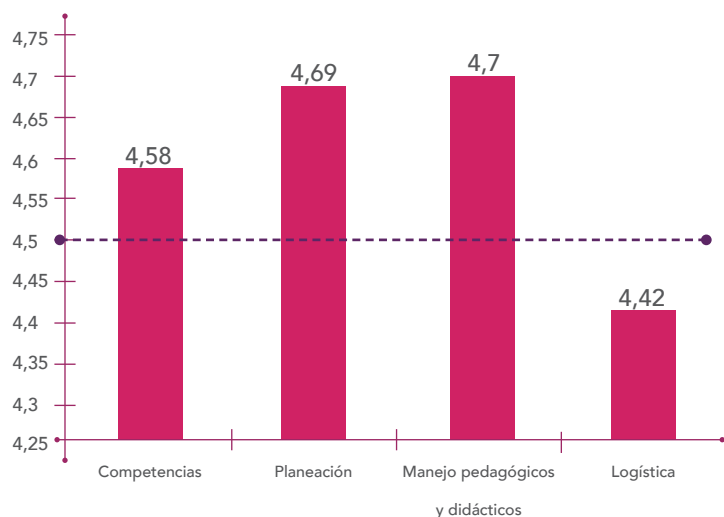
→ El 90% lo evaluaron como excelente con una calificación promedio de 4,83

→ El 8% lo evaluaron como bueno con una calificación promedio de 4,25

→ El 2% lo evaluó como aceptable con una calificación promedio de 3,7

## RESULTADOS DE LA SEGUNDA EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN

- En términos generales, los cuatro aspectos evaluados son muy positivos. Tanto las competencias como la planeación y el manejo pedagógico y didáctico se encuentran en un nivel de satisfacción por encima de 90%. Logística, a pesar de verse con una calificación menor, igual representa una satisfacción del 88%



- De 202 personas que respondieron la encuesta, 176 dieron su calificación general al evento académico (pregunta 8). De éstas:

→ El 85% lo evaluaron como excelente con una calificación promedio de 4,82

→ El 14% lo evaluaron como bueno con una calificación promedio de 4,14

→ El 1% lo evaluó como aceptable con una calificación promedio de 3,4

## COMPARATIVO ENTRE LA PRIMERA Y SEGUNDA CAPACITACIÓN

Muestra Municipio	Primera Medición		Segunda Medición	
	Total	% Particip.	Total	% Particip.
Anorí	36	16%	27	13%
Caldono	29	13%	36	18%
Fonseca	38	17%	26	13%
La Paz	34	15%	30	15%
Planadas	28	13%	25	12%
San Vicente del Caguán	39	17%	33	16%
Vista Hermosa	20	9%	25	12%
<b>Total</b>	<b>224</b>	100%	<b>202</b>	100%

- Dado que la cantidad de personas que respondieron la segunda encuesta, son casi un 10% menos, las diferencias se muestran por los porcentajes obtenidos.

Aspectos Evaluados	Primera Medición		Segunda Medición		%Var. Satisfacción
	Puntuación promedio	Porcentaje satisfacción	Puntuación promedio	Porcentaje satisfacción	
Competencias	4,66	93%	4,58	92%	-2%
Planeación	4,71	94%	4,69	94%	0%
Manejo pedagógico y didáctico	4,76	95%	4,70	94%	-1%
Logística	4,60	92%	4,42	88%	-4%
Evaluación general (pregunta 8)	4,77	95%	4,71	94%	-1%

- En términos generales, se evidencia que hay un alto grado de aceptación con las capacitaciones recibidas, con un porcentaje de satisfacción por encima del 90% en ambas oportunidades.
- Al revisar los cuatro aspectos evaluados, solo se evidencia una contracción en la percepción de la logística del evento entre la primera y segunda evaluación. Sin embargo, una calificación sobre el 4,4 / 5 es bastante positiva.

Municipio	Docente	Primera Medición		Segunda Medición	
		Excelente	Bueno	Excelente	Bueno
Anorí	Ma. Constanza Florez	94%	6%	81%	19%
Caldono	Paola Sinisterra	96%	4%	82%	18%
Fonseca	Jesús Fragozo	89%	11%	91%	9%
La Paz	Johana Redondo	94%	6%	83%	17%
Planadas	Melisa Delgado	56%	44%	78%	22%
San Vicente del Caguán	Camila Romero	94%	6%	84%	16%
Vista Hermosa	Jenifer Martínez	94%	6%	96%	4%

- En ambas evaluaciones se evidencia una satisfacción con todos los docentes que participaron en el proceso, con solo evaluaciones "excelente" o "buenas".
- Se destaca la diferencia en el porcentaje de personas que en la segunda capacitación, califica como "excelente" a la docente de Planadas, pasando en la primera medición de 56% a un 78% en la segunda.

## CONCLUSIONES

- En ambas mediciones, se evidencia una gran satisfacción con las capacitaciones recibidas, los conocimientos y competencias adquiridos, su planeación, sus metodologías y docentes.
- Son destacables todos los niveles de evaluación con calificaciones por encima de 4 sobre 5 y las evaluaciones de "excelente" y "bueno" de los docentes.
- A pesar de presentarse algunas pequeñas contracciones entre los resultados de la segunda capacitación vs la primera. No se evidencian grandes diferencias que requiere una análisis mayor.
- Se debe tener en cuenta la pregunta 1.9 de condición física, que quizás no era una condición de las capacitaciones. Es posible que haya generado confusiones y sus respuestas afecten el promedio obtenido en las competencias adquiridas.



# 3. Medición de evaluación del Diplomado 4: “Formación de Formadoras y Formadores”

## MUESTRA

### OBJETIVO

- Evaluar el grado de conocimientos y percepciones de los asistentes al Diplomado 4 “Formación de Formadoras y Formadores” luego de su finalización en los distintos territorios focalizados.

**Lugar** (municipios focalizados del proyecto): Anorí, Planadas, Caldono, Fonseca, La Paz, San Vicente del Caguán, Vista Hermosa.

MUNICIPIO	NÚMERO DE ENCUESTADOS
Planadas	12
Vista Hermosa	14
Anorí	19
La Paz	12
Caldono	28
Fonseca	10
San Vicente Del Caguán	14
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>

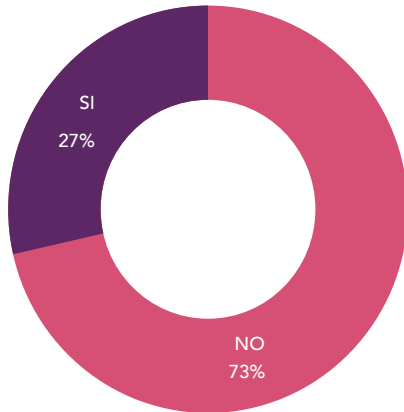
### PREGUNTA No. 1

1. ¿Tiene usted experiencia en docencia o desarrollo de talleres?

Respuesta cualitativa que fue calificada mediante dos opciones de respuesta: Si - No

MUNICIPIO	¿Tiene usted experiencia en docencia o desarrollo de talleres?	
	Si	No
Planadas	2	10
Vista Hermosa	3	11
Anorí	5	14
La Paz	5	7
Caldono	7	21
Fonseca	2	8
San Vicente Del Caguán	5	9
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>80</b>

Total 1. ¿Tiene usted experiencia en docencia o desarrollo de talleres?



- La mayoría de encuestados en los municipios (73%) durante el desarrollo del Diplomado 4 no tienen experiencia en el desarrollo de talleres o docencia.
- Los municipios con mayor cantidad de personas con experiencia en docencia o desarrollo de talleres son Anorí, La Paz, San Vicente del Caguán y Caldon.

## PREGUNTA No. 2

2. Si la respuesta es afirmativa ¿en qué temas? Pregunta abierta

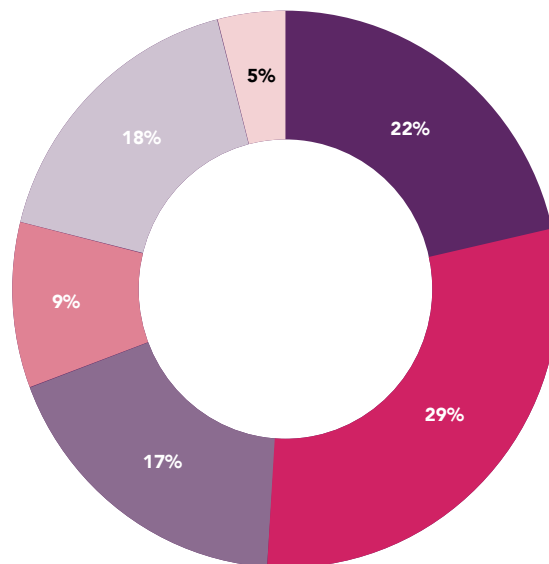
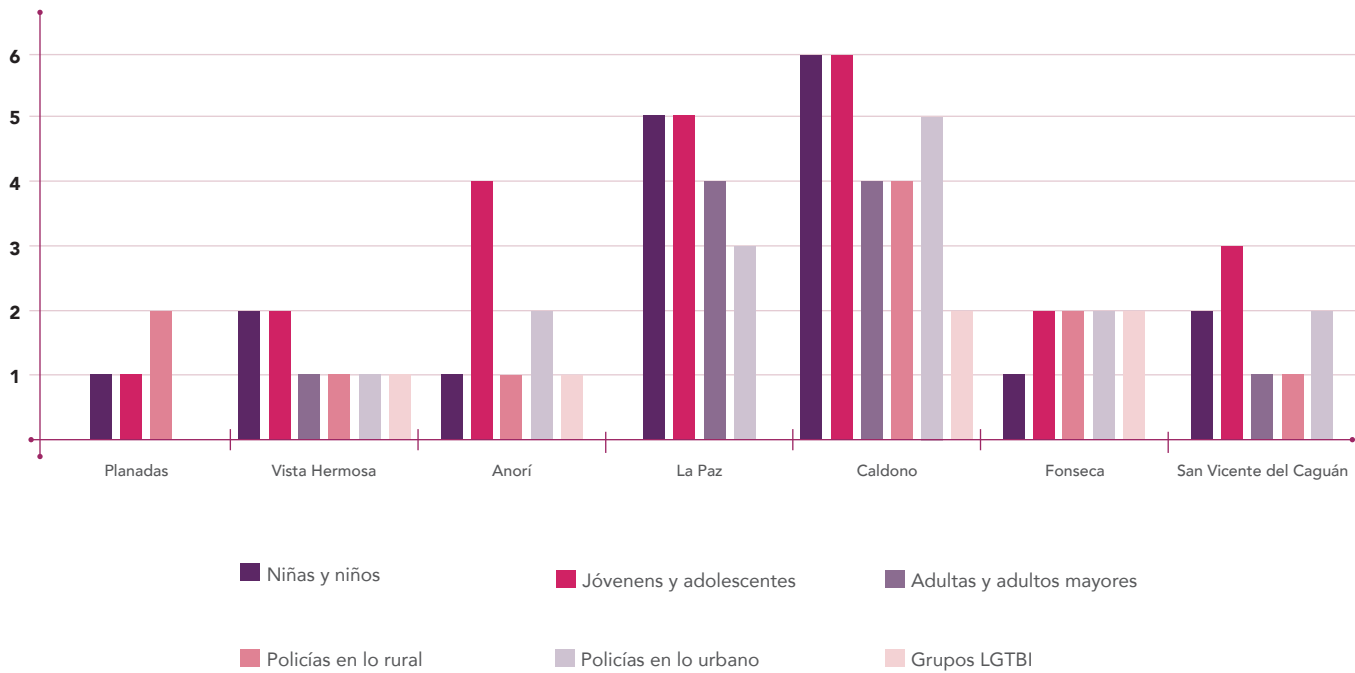
- La mayoría de encuestados en los municipios durante el desarrollo del Diplomado 4 no tienen experiencia en el desarrollo de talleres.
- Sin embargo, quienes manifiestan tener experiencia señalan temas relacionados con el Código Nacional de Policía, primeros auxilios, construcción de paz y prevención de consumo de sustancias ilícitas.
- A continuación, algunos ejemplos de respuestas que se obtuvieron con la encuesta aplicada:

Sustancias psicoactivas, enfoque de género, Código Nacional de Policía, Conciliación en Equidad
Prevención de consumo de sustancias ilícitas, primeros auxilios
Niños, niñas, Policía rural y urbano, adultos y adultas mayores
Género, matemáticas
Manejo de personal, capacitación en temas agropecuarios
infancia y adolescencia (Ley 1098), medidas de autoprotección, sistemas y otros

### PREGUNTA No. 3

3. Si la respuesta a la pregunta 1 es afirmativa ¿Con qué población?

Respuesta cualitativa donde se ofrecieron opciones limitadas de respuesta para su tabulación.

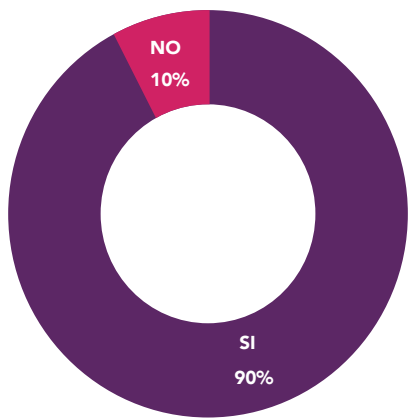
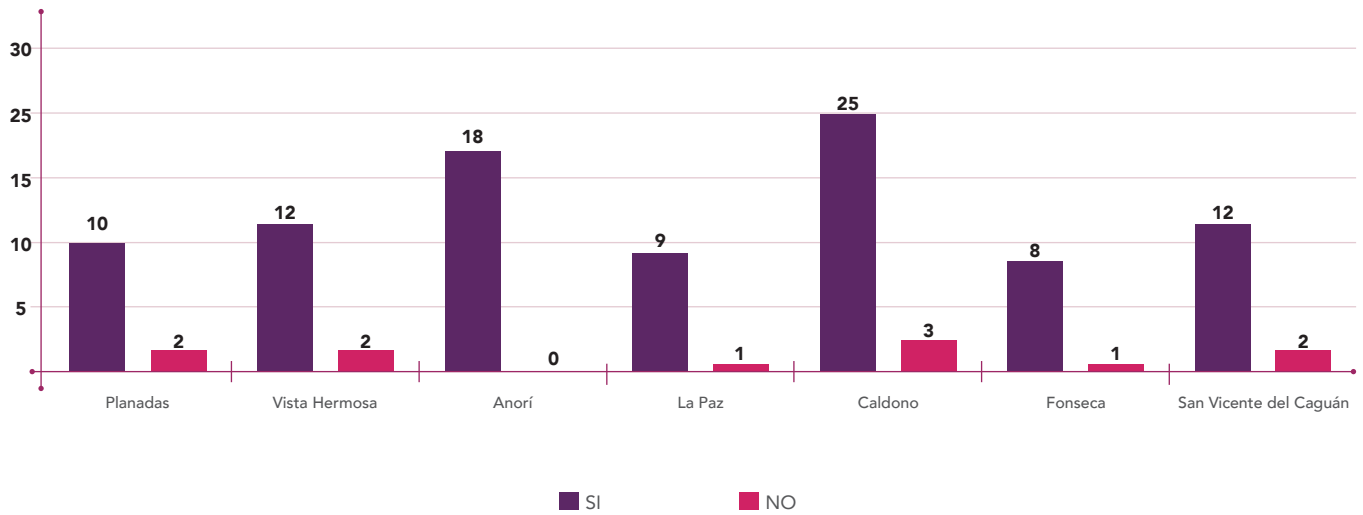


- Las personas que cuentan con experiencia docente o para el desarrollo de talleres, han trabajado principalmente con población infantil, jóvenes, adultos y policías en lo urbano. La minoría cuenta con experiencias con población LGBTI y organizaciones de mujeres.

#### PREGUNTA No. 4

4. ¿Cree usted que los temas relacionado con género necesitan un abordaje especial al momento de formar a otras personas?

Respuesta cualitativa que fue calificada mediante dos opciones de respuesta: Si - No

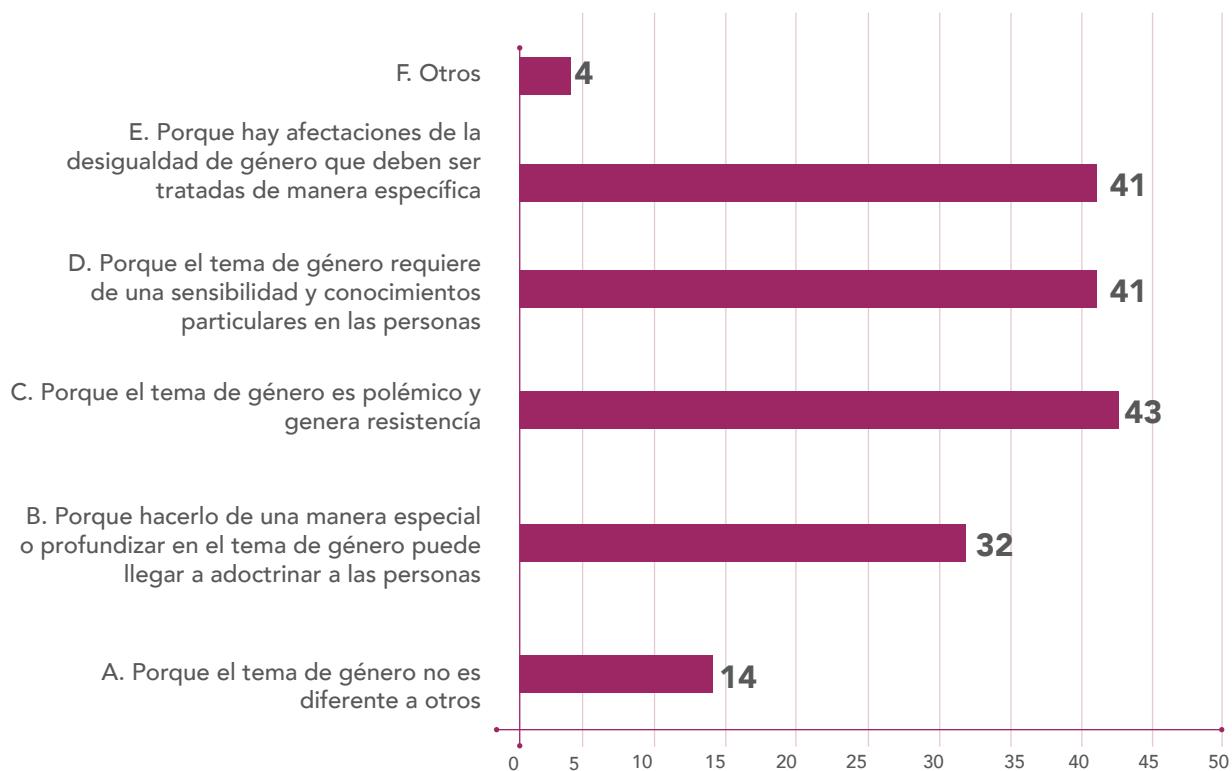


- El 90% de los asistentes al Diplomado 4 manifiestan que los temas relacionados con género requieren un abordaje especial en las situaciones de formación a otras personas. Esta tendencia se presenta de la misma manera en cada municipio focalizado del proyecto.

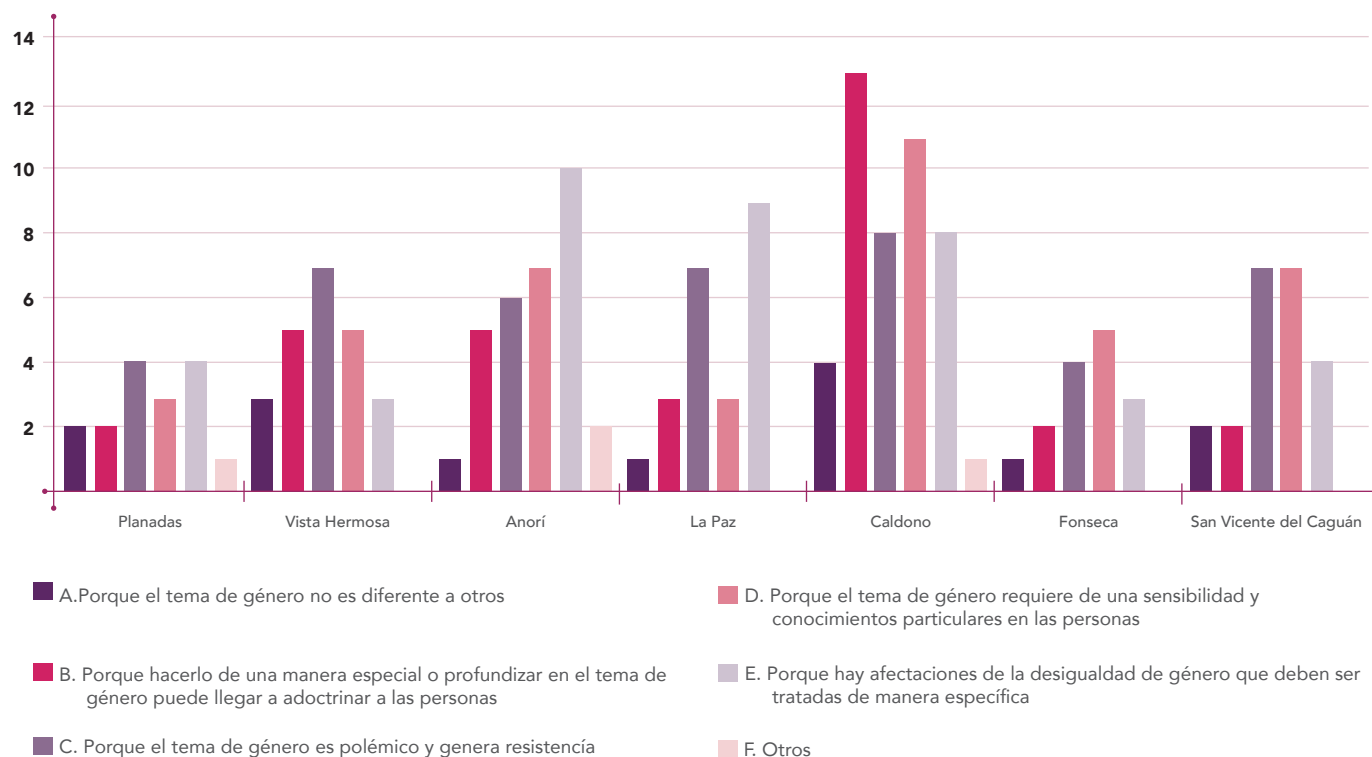
#### PREGUNTA No. 5

5. ¿Cuáles razones podrían argumentar la respuesta anterior?

Respuesta cualitativa donde se ofrecieron opciones limitadas de respuesta para su tabulación.



- La mayoría de los encuestados señalan las opciones C, D y E como las principales razones por las que se debe hacer un abordaje especial a otras personas cuando se forma en temas de género.
- Se debe prestar atención a la respuesta B "Porque hacerlo de una manera especial o profundizar en el tema de género puede llegar a adoctrinar a las personas", que cuenta con muy alto número de respuestas. Esta respuesta va en contravía con los objetivos del Diplomado y del proyecto.

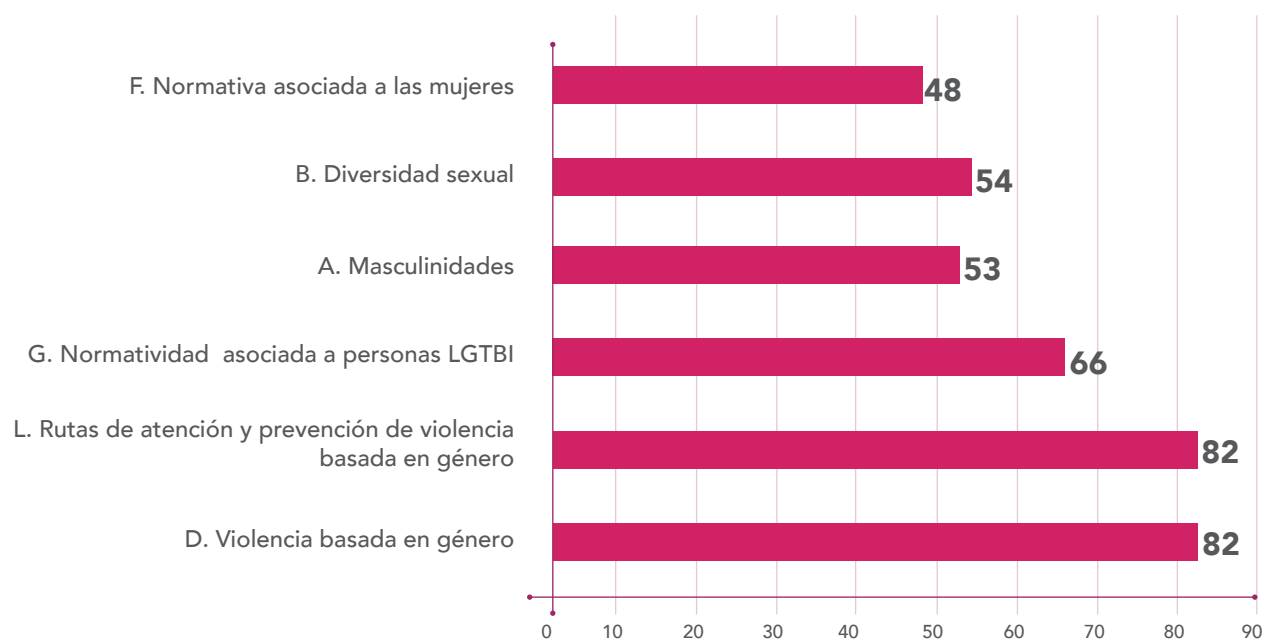


- En el municipio de Caldon, la mayoría de los encuestados seleccionaron la respuesta B “Porque hacerlo de una manera especial o profundizar en el tema de género puede llegar a adoctrinar a las personas”. Se esperaría un resultado totalmente opuesto a este.

## PREGUNTA No. 6

6. ¿Qué temas considera prioritarios en una formación en género para la Policía?

Respuesta cualitativa donde se ofrecieron opciones limitadas de respuesta para su tabulación.

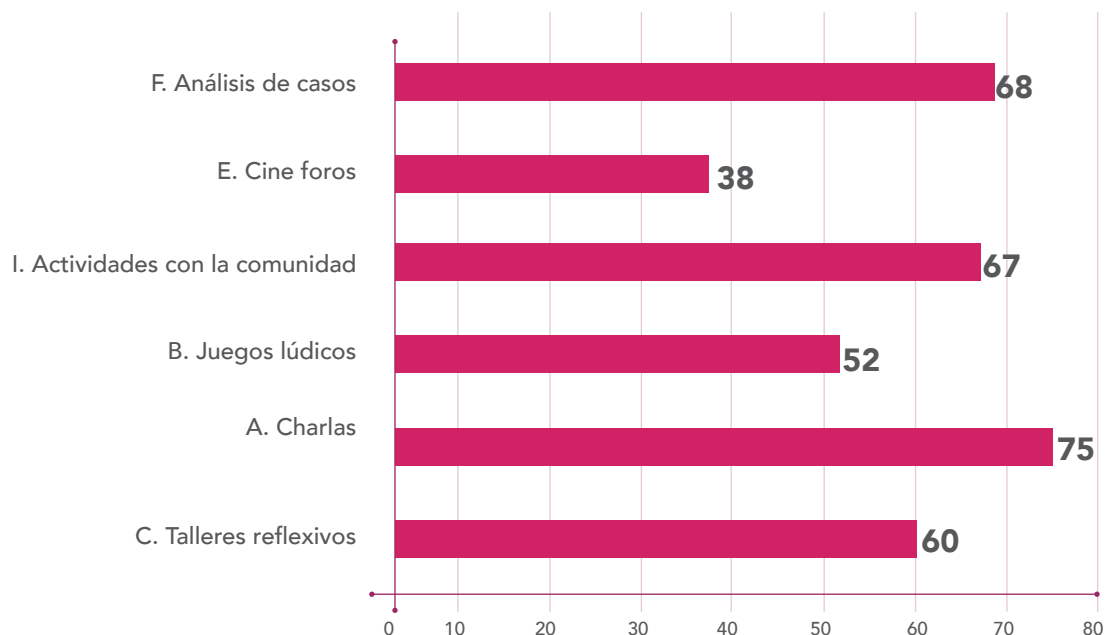


- En términos generales, la personas que asistieron al Diplomado 4 del proyecto, manifiestan como temas prioritarios de formación en género: La Violencia Basada en Género (VBG), las rutas de atención y prevención de VBG, y las normatividad asociada a personas LGTBI.

## PREGUNTA No. 7

7. ¿Qué actividades considera más relevantes para formar a otras personas en género en la Policía?

Respuesta cualitativa donde se ofrecieron opciones limitadas de respuesta para su tabulación.

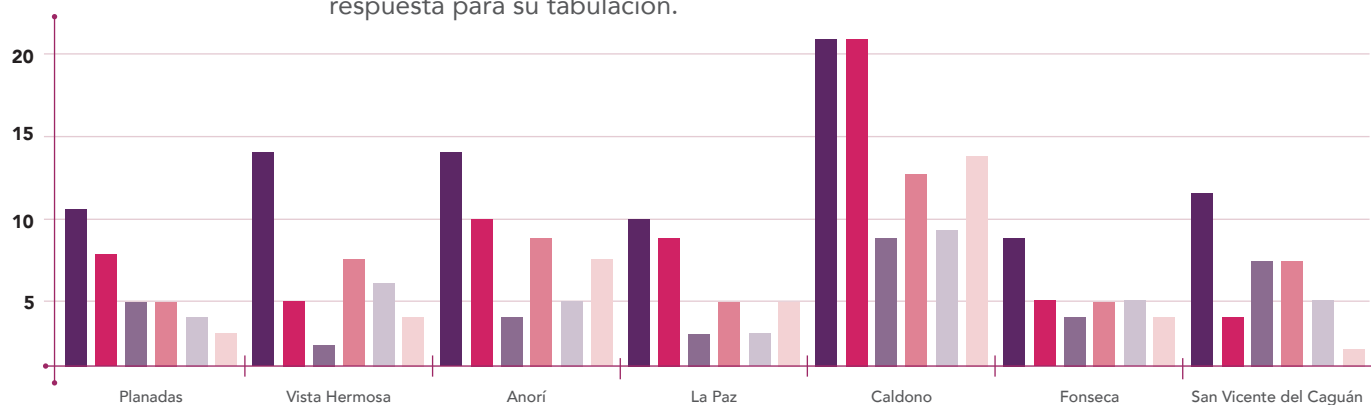


- Según la mayoría de asistentes al Diplomado 4 del proyecto, las actividades más relevantes al momento de hacer procesos de formación en temas de género en la Policía son: charlas, actividades con la comunidad y análisis de casos. Esta tendencia se presenta de forma similar en cada municipio focalizado

## PREGUNTA No. 8

8. Al formar personas en temas de género ¿qué de los siguientes aspectos considera necesarios?

Respuesta cualitativa donde se ofrecieron opciones limitadas de respuesta para su tabulación.



- B. Promover el respeto por los derechos de todas las personas, independientemente de su identidad de género y orientación sexual
- D. Propiciar el diálogo ante conflictos por diferencia de opiniones
- G. Respetar y garantizar los derechos establecidos por las normas nacionales e internacionales en materia VBG
- H. Adaptar el enfoque de género a nuestra cultura y creencias religiosas
- A. Cuestionar las ideas dominantes sobre estereotipos y prejuicios de género o en la cultura y en el contexto cercano
- J. Incorporar el lenguaje incluyente

- La mayor cantidad de recomendaciones que dan los asistentes al taller están relacionadas con la necesidad de difundir los contenidos del taller a la comunidad donde se incluye toda la familia Policial, otras entidades del Estado, familias de los uniformados, colegios, escuelas, universidades, amas de casa, entre otros.



## PREGUNTA No. 9

9. Para formar en enfoque de género en la Policía ¿qué de lo siguiente considera usted necesario?

Respuesta cualitativa donde se ofrecieron opciones limitadas de respuesta para su tabulación.

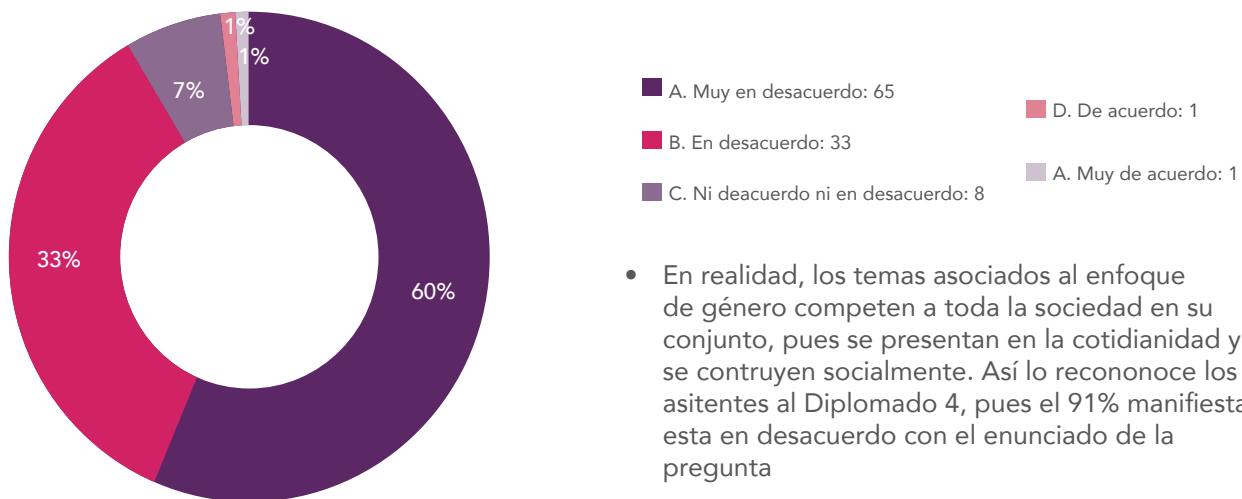


- De manera similar en todos los municipios del proyecto, el grueso de la muestra considera necesario "al momento de formar en temas de género" que existan espacios de confianza y participación que permita reconocer normatividades relacionados con los temas de VBG y la institución.

## PREGUNTA No. 10.1

10.1 El enfoque género es un tema que solo le compete a las mujeres

Respuesta cualitativa donde se ofrecieron opciones limitadas de respuesta para su tabulación.

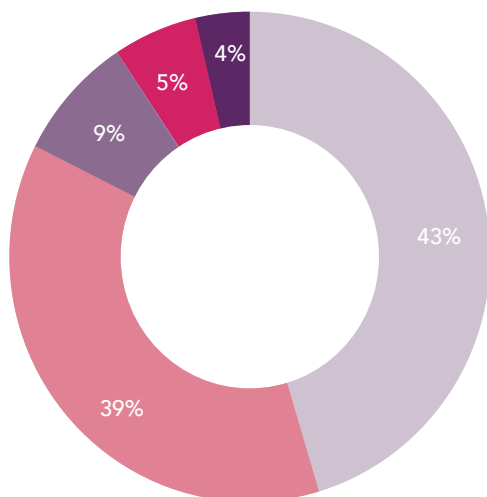


- En realidad, los temas asociados al enfoque de género competen a toda la sociedad en su conjunto, pues se presentan en la cotidianidad y se contruyen socialmente. Así lo reconoce los asistentes al Diplomado 4, pues el 91% manifiesta esta en desacuerdo con el enunciado de la pregunta

### PREGUNTA No. 10.2

10.2 El enfoque género es un tema que ahora es popular, por lo tanto es importante abordarlo

Respuesta cualitativa donde se ofrecieron opciones limitadas de respuesta para su tabulación.



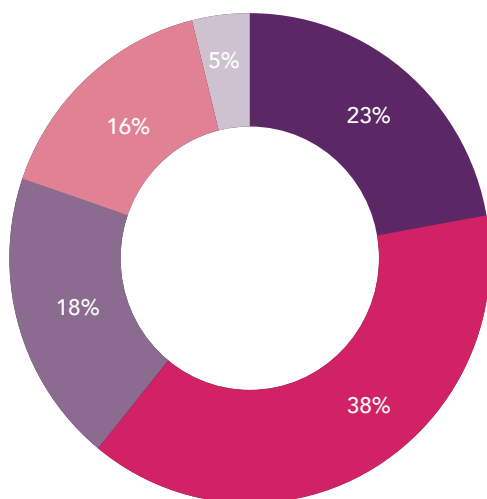
- A. Muy en desacuerdo: 4
- B. En desacuerdo: 5
- C. Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 10
- D. De acuerdo: 42
- A. Muy de acuerdo: 47

- Si bien las temáticas del enfoque género se han puesto mucho más en boga durante los últimos años, la importancia del tema no radica tanto en la popularidad, sino en la necesidad de reducir desigualdades sociales, situaciones de injusticia y afectaciones que se han presentado a lo largo de nuestra historia.

### PREGUNTA No. 10.3

10.3 La formación en temas relacionados con género debe estar dirigida a adultos, ya que puede generar confusión en niñas y niños

Respuesta cualitativa donde se ofrecieron opciones limitadas de respuesta para su tabulación.



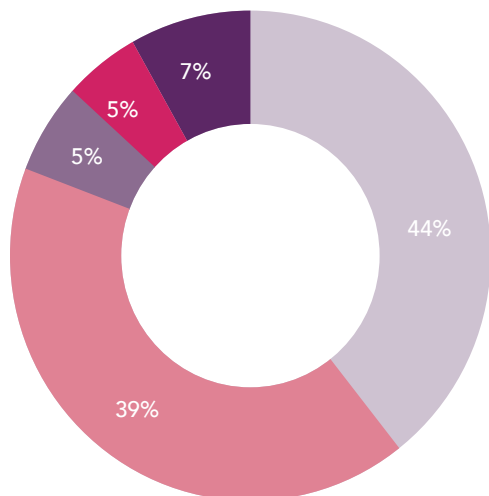
- A. Muy en desacuerdo: 25
- B. En desacuerdo: 41
- C. Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 19
- D. De acuerdo: 17
- A. Muy de acuerdo: 6

- La mayoría de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo con el enunciado. Aunque también un alto porcentaje se muestra neutrales. Esto puede deberse principalmente a un desconocimiento sobre el tema y sus consecuencias. No obstante, los temas de género pueden estar dirigidos a diferentes grupos poblacionales, de manera diferenciada dependiendo del ciclo de vida y otras particularidades

### PREGUNTA No. 10.4

10.4 Formar en enfoque de género contribuye a eliminar la discriminación y la violencia

Respuesta cualitativa donde se ofrecieron opciones limitadas de respuesta para su tabulación.



- A. Muy en desacuerdo: 8
- B. En desacuerdo: 5
- C. Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 5
- D. De acuerdo: 42
- A. Muy de acuerdo: 48

- De manera consecuente con los contenidos del Diplomado 4, la mayoría de asistentes están a favor de que la formación en enfoque de género contribuyente de cierta forma a la eliminación de violencias y discriminación

## CONCLUSIONES

- Una vez aplicada la encuesta y sistematizados sus resultados, se puede observar un balance positivo en cuanto a conocimientos y percepciones sobre los asistentes al Diplomado 4 "Formación a Formadoras y Formadores". La mayoría de respuestas fueron consecuentes con los contenidos del proceso formativo.
- A partir de esto, puede observarse una apropiación y sensibilización más profunda sobre temas de enfoque de género en la Policía Nacional. Sin embargo, con el análisis de algunas respuestas, se puede apreciar que aún hay temáticas por desarrollar y mejorar, pues generan mayor resistencia en su abordaje y apropiación.

**Proyecto Enfoque de Género  
en el Servicio de Policía  
Evaluación de actividades  
y equipo de facilitación**

---

**ANEXO 2**

# Evaluación de actividades y equipo de facilitación

## OBJETIVO

Establecer el grado de satisfacción de los asistentes al Diplomado Enfoque de Género en el Servicio de Policía, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes obtenidas, así como en la planeación, metodología, logística y docencia.

## MUESTRA

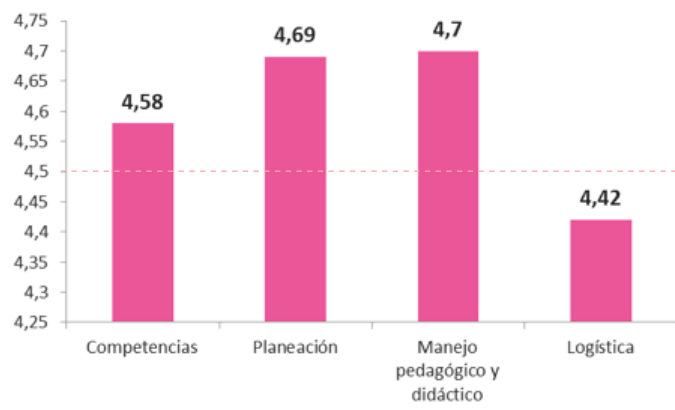
Municipio	Estación, Sijín y subestación*	Ubicar	Total	% Particip.
Anorí	9	18	27	13%
Caldono	9	27	36	18%
Fonseca	13	13	26	13%
La Paz	11	19	30	15%
Planadas	5	20	25	12%
San Vicente del Caguán	18	15	33	16%
Vista Hermosa	13	12	25	12%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>124</b>	<b>202</b>	<b>100%</b>
<b>% Particip.</b>	39%	61%		

\*Estaciones 70 / Subestaciones: 3 en La Paz / Sijín: 5 en San Vicente del Caguán.

## GENERALIDADES

- En términos generales, los cuatro aspectos evaluados son muy positivos. Tanto las competencias como la planeación y el manejo pedagógico y didáctico se encuentran en un nivel de satisfacción por encima del 90%. Logística, a pesar de obtener una calificación menor, representa una satisfacción del 88%.

- De 202 personas que respondieron la encuesta, 176 dieron su calificación general al evento académico (pregunta 8). De estas:



El 85% lo evaluaron como excelente, con una calificación promedio de 4,82.

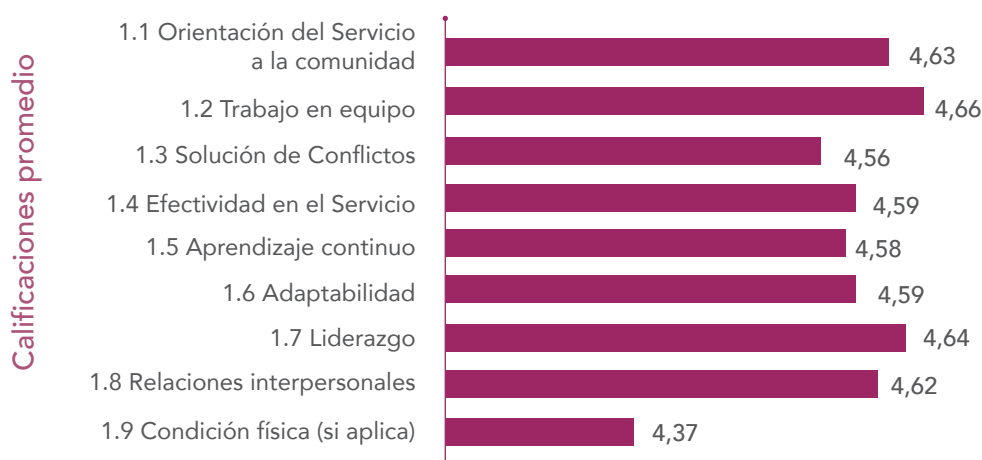


El 14% lo evaluaron como bueno, con una calificación promedio de 4,14.



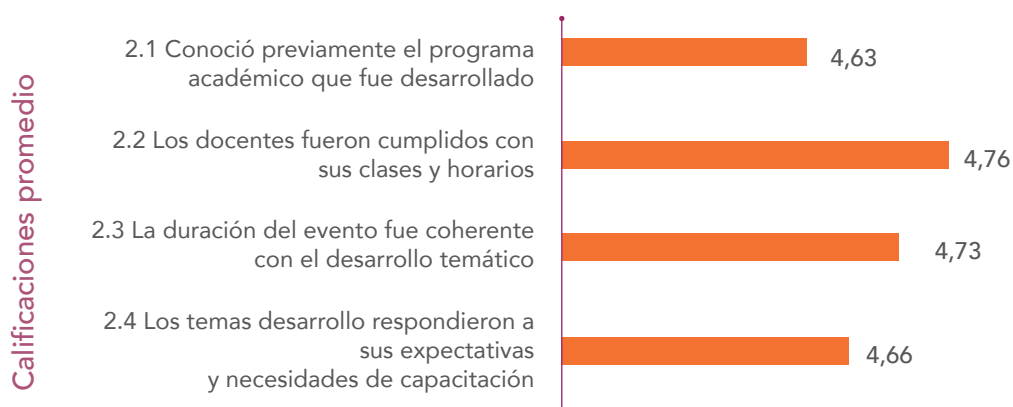
El 1% lo evaluó como aceptable, con una calificación promedio de 3,4.

### 1. Competencias (conocimientos, habilidades y actitudes)



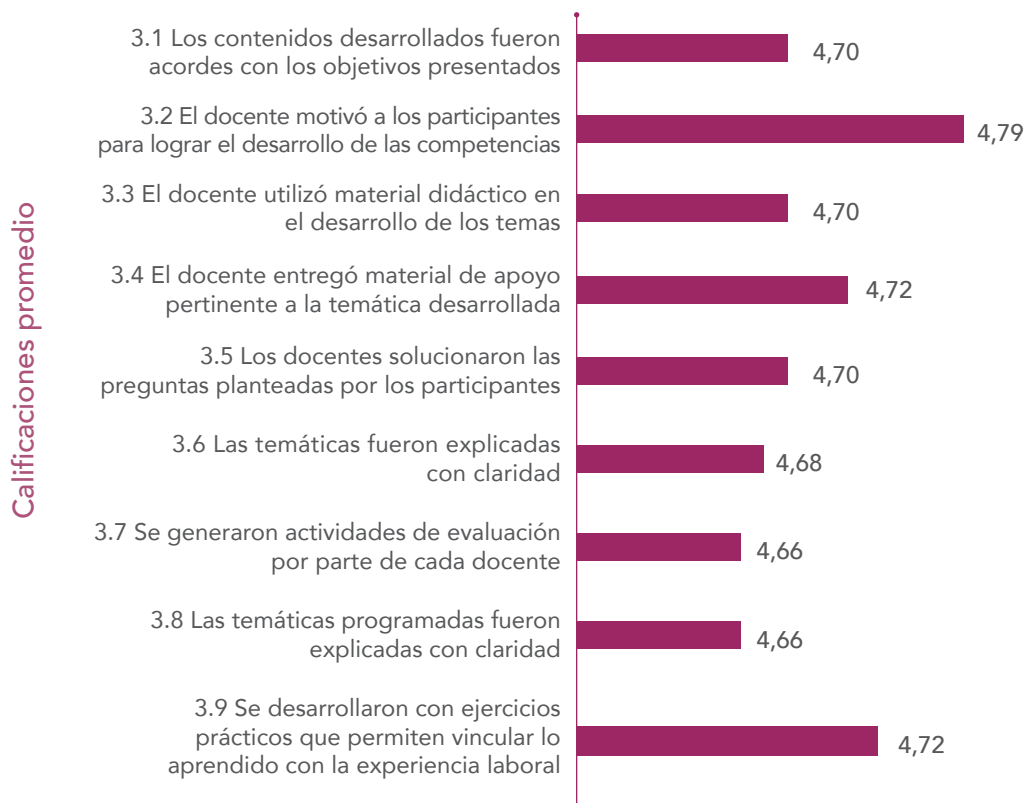
A excepción de la condición física (que 31 personas no evaluaron y que tal vez no era un condicional del curso), todas las competencias están evaluadas en un nivel excelente (más del 90% de logro).

### 2. Planeación



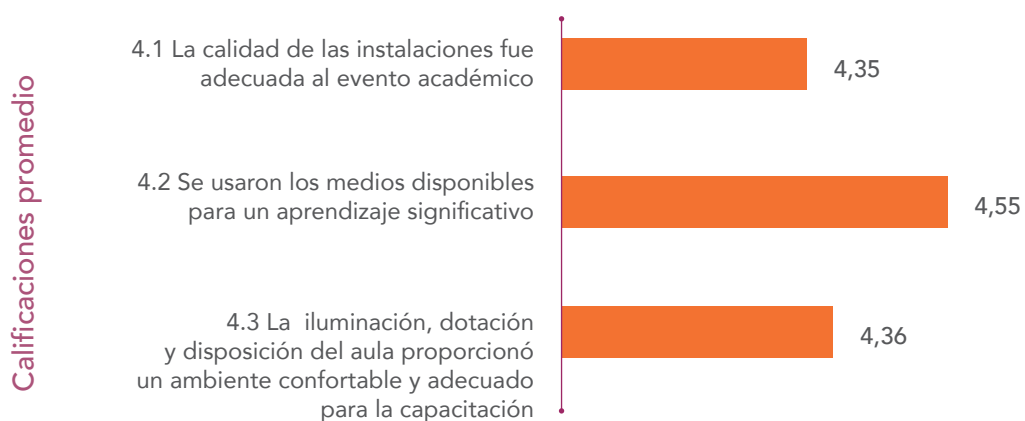
Los cuatros aspectos evaluados reflejan un adecuado nivel de satisfacción con la planeación. Sin embargo, en algunos municipios expresan el deseo de una mayor duración de tiempo para el programa.

### 3. Manejo pedagógico y didáctico



Evaluación muy acorde a las evaluaciones dadas a los docentes, destacándose la motivación y la articulación de ejercicios entre lo aprendido y la experiencia laboral.

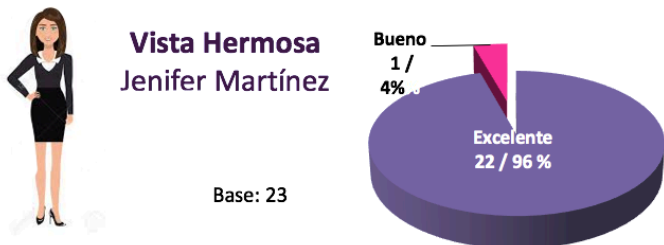
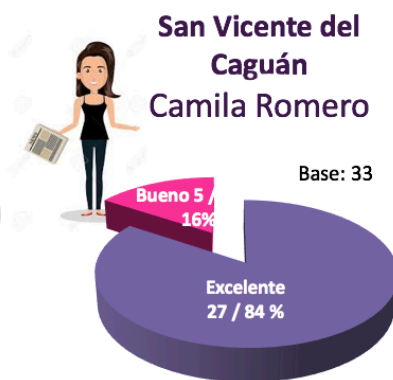
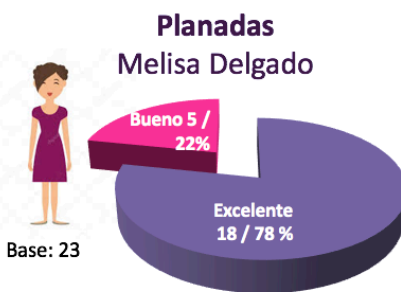
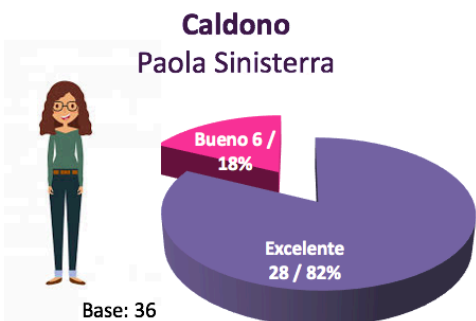
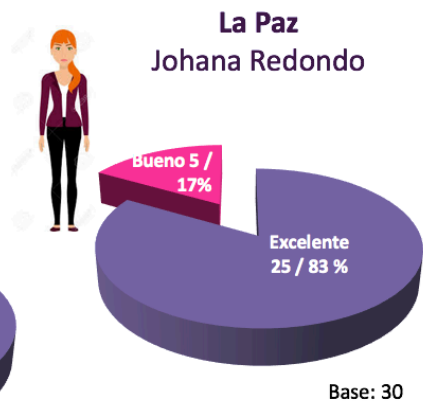
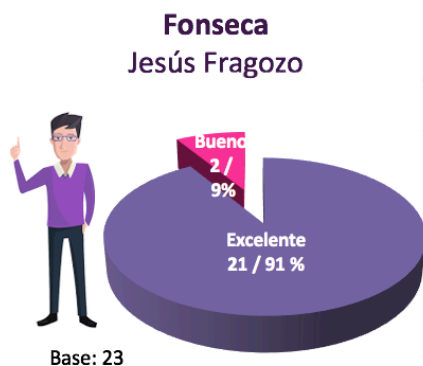
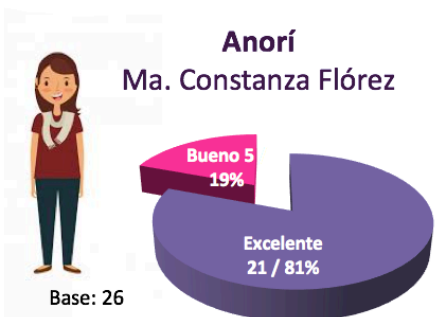
### 4. Logística



Sin evidenciarse como algo negativo, la logística es el aspecto con menor calificación, destacándose falta de iluminación como un aspecto por mejorar.



## Los y las docentes



- Todos los docentes son muy bien evaluados entre excelentes y buenos.

## ANORÍ

ASPECTOS	Puntuación Promedio	Porcentaje Satisfacción
Competencias	4,47	89%
Planeación	4,69	94%
Manejo pedagógico y didáctico	4,74	95%
Logístico	4,31	86%

### Mejor evaluado

La labor de la docente al entregar el material de apoyo (4,93) y solucionar las preguntas planteadas por los asistentes (4,81).

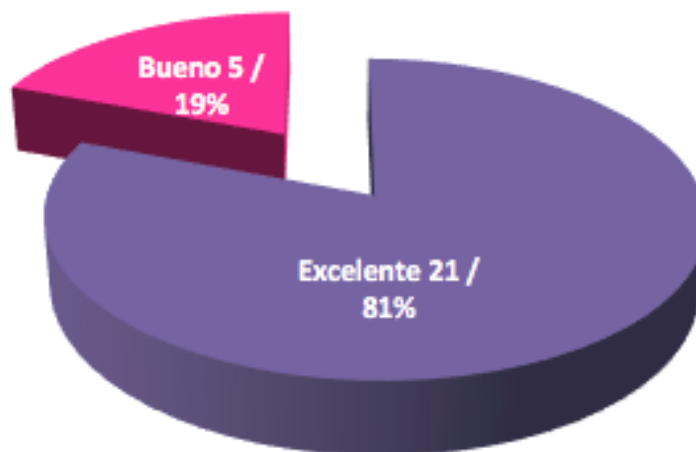
### Menos conformes

La calidad de las instalaciones (4,19), iluminación, dotación y disposición del aula (4,19), seguido de la competencia "adaptabilidad" (4,25).

### Destacan

- Aprendizaje
- Tema importante
- Las instalaciones y el horario no son los mejores

Docente:  
Ma. Constanza Florez



Base: 26

Destacan su disposición, conocimiento y responsabilidad.

  
Calificación promedio general del evento 4,73

## CALDONO

ASPECTOS	Puntuación Promedio	Porcentaje Satisfacción
Competencias	4,65	93%
Planeación	4,66	93%
Manejo pedagógico y didáctico	4,72	94%
Logístico	4,58	92%

### Mejor evaluado

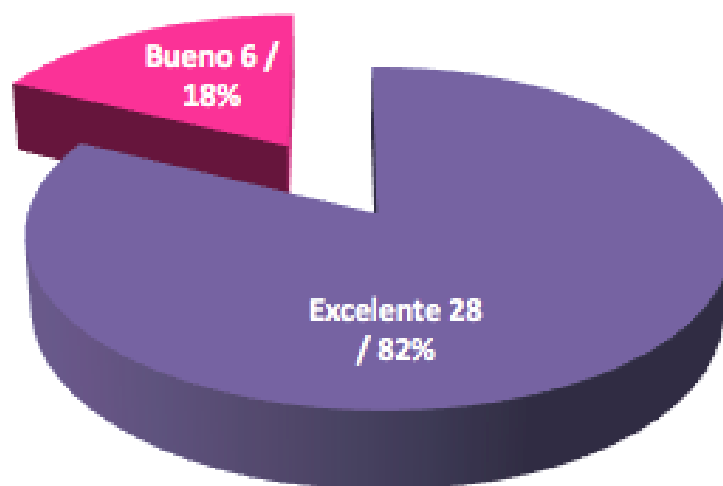
El desarrollo total de las temáticas (4,79), seguido del desarrollo de competencias como trabajo en equipo (4,71) y liderazgo (4,71).

### Menos conformes

La iluminación, dotación y disposición del aula (4,51). Igual que a nivel general, la competencia de condición física tiene baja puntuación, sin que sea algo que aplique al evento.

### Destacan

- Aprendizaje
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Desearían mayor disponibilidad de tiempo
- Sugieren hacer las clases más didácticas



Base: 36

Destacan su conocimiento.

Docente:  
Paola Sinisterra



Calificación promedio general del evento 4,64

## FONSECA

ASPECTOS	Puntuación Promedio	Porcentaje Satisfacción
Competencias	4,62	92%
Planeación	4,59	92%
Manejo pedagógico y didáctico	4,65	93%
Logístico	4,65	93%

### Mejor evaluado

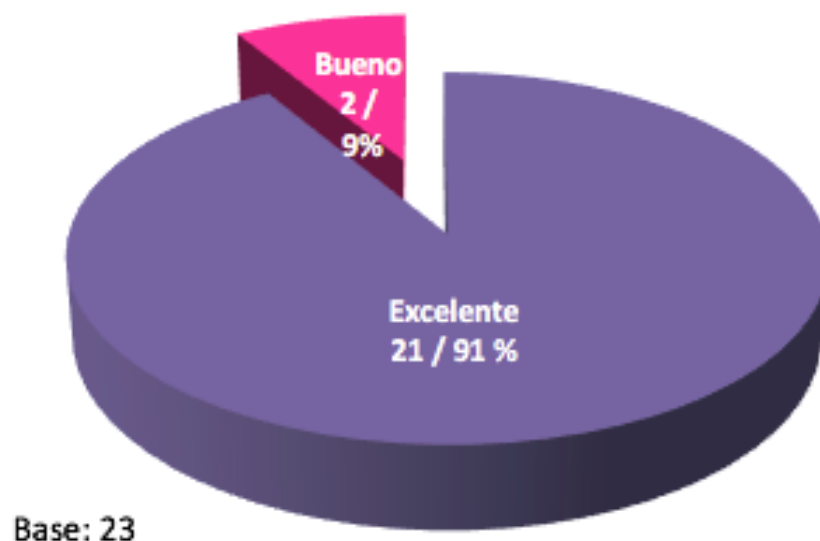
La labor del docente al motivar a los participantes para lograr el desarrollo de las competencias (4,77) y el desarrollo de efectividad en el servicio (4,76).

### Menos conformes

Al igual que en Anorí, la calidad de las instalaciones (4,31), iluminación, dotación y disposición del aula (4,35).

### Destacan

- Conocimiento
- Buena temática



Destacan su conocimiento y que explica bien.

Docente:  
Jesús Fragozo



Calificación promedio general del evento 4,8

## LA PAZ

ASPECTOS	Puntuación Promedio	Porcentaje Satisfacción
Competencias	4,49	90%
Planeación	4,58	92%
Manejo pedagógico y didáctico	4,65	93%
Logístico	4,65	93%

### Mejor evaluado

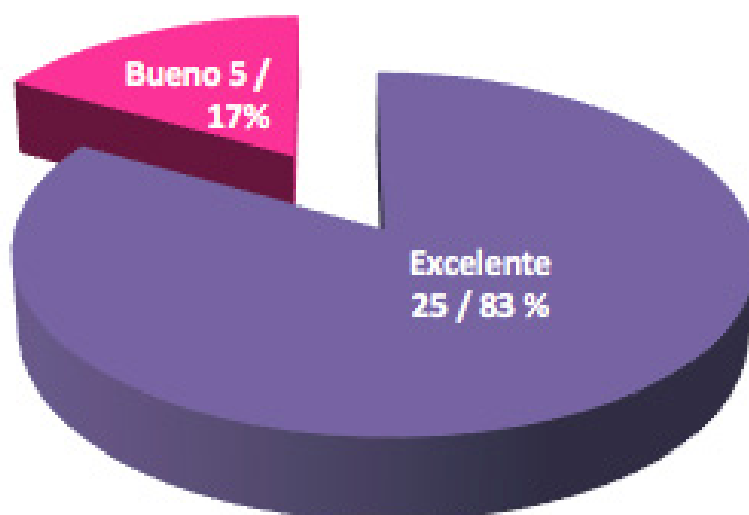
Destacan la motivación de la docente para desarrollar el evento (4,83), seguido del cumplimiento a clases y horarios de la docente (4,80), y la entrega de material de apoyo (4,80).

### Menos conformes

- A pesar de ser La Paz donde se evidencian puntuaciones promedio más bajas que en otras poblaciones, la calificación del evento en general es muy positiva.
- Expresan menos conformidad con no haber conocido previamente el programa académico (4,33) y la calidad de las instalaciones utilizadas (4,39).

### Destacan

- Aprendizaje
- Trabajo en equipo
- Sugieren mejorar los horarios



Destacan buen conocimiento y explicaciones.

Docente:  
Johana Redondo



Calificación promedio general del evento 4,83

## PLANADAS

ASPECTOS	Puntuación Promedio	Porcentaje Satisfacción
Competencias	4,46	89%
Planeación	4,79	96%
Manejo pedagógico y didáctico	4,45	89%
Logístico	4,28	86%

### Mejor evaluado

Destacan la duración del evento coherente con el desarrollo temático (4,88), seguido de haber desarrollado los contenidos acorde con los objetivos planteados (4,84) y haber respondiendo a las expectativas y necesidades de capacitación (4,8).

### Menos conformes

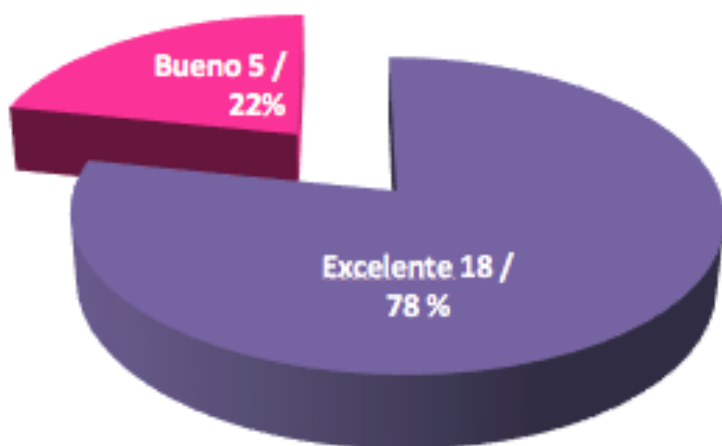
Expresan menos conformidad con la iluminación, dotación y disposición de las aulas (4,2), así como el uso de medios disponibles para un aprendizaje significativo (4,28).

### Destacan

- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Sugieren cambiar el lugar de las clases, clases más cortas y más dinámicas

Docente:  
Melisa Delgado

Base: 23



Destacan lo trabajadora, su responsabilidad y dedicación.

  
Calificación promedio general del evento 4,51

## SAN VICENTE DEL CAGUÁN

ASPECTOS	Puntuación Promedio	Porcentaje Satisfacción
Competencias	4,74	95%
Planeación	4,79	96%
Manejo pedagógico y didáctico	4,82	96%
Logístico	4,85	97%

### Mejor evaluado

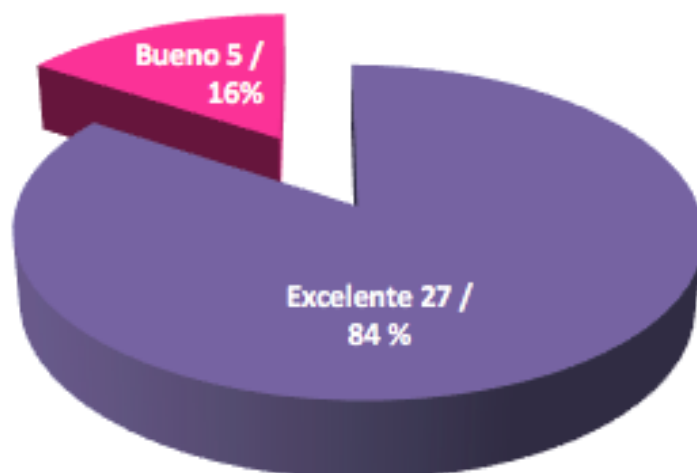
Municipio con gran cantidad de aspectos (11) evaluados sobre 4,8, principalmente el haber desarrollado los contenidos acorde con los objetivos planteados (4,88), el material didáctico (4,88) y, al contrario que en otros municipios, el lugar y los medios empleados también se destacan con altas puntuaciones.

### Menos conformes

- Expresan menos conformidad con el desarrollo de orientación del servicio a la comunidad, sin ser una baja calificación (4,67).

### Destacan

- Conocimiento
- Trabajo en equipo
- Sugieren mejorar el tiempo y dar descansos



Destacan su conocimiento y puntualidad.

Docente:  
Camila Romero



Calificación promedio general del evento 4,73



## VISTA HERMOSA

ASPECTOS	Puntuación Promedio	Porcentaje Satisfacción
Competencias	4,54	91%
Planeación	4,71	94%
Manejo pedagógico y didáctico	4,84	97%
Logístico	3,87	77%

### Mejor evaluado

Los aspectos más positivos están relacionados con el manejo pedagógico y didáctico del evento, con 8 de 9 aspectos evaluados sobre 4,8.

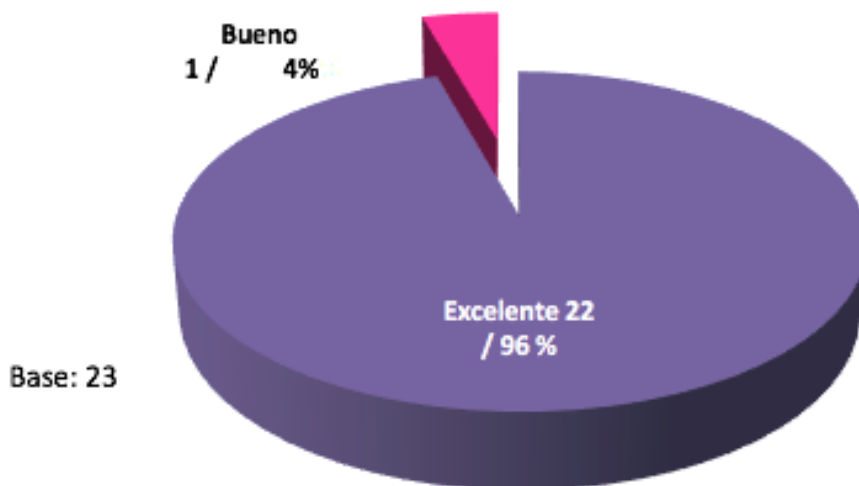
### Menos conformes

Al igual que en Anorí y Fonseca, la calidad de las instalaciones (3,6), iluminación, dotación y disposición del aula (3,76).

### Destacan

- Deficiencias en la luz e instalaciones
- Conocimiento
- Aplicación de temas
- Sugieren adecuar los horarios para no interferir en el servicio o en el descanso

Docente:  
Jenifer Martínez



Mejor desempeño porcentual en el grupo de docentes.

Destacan su conocimiento y manejo de los temas.



Calificación promedio general del evento 4,73

## EN RESUMEN

Municipio	ANORÍ	CALDONO	FONSECA	LA PAZ	PLANADAS	SAN VICENTE DEL CAGUÁN	VISTA HERMOSA
<b>Competencias</b>	4,47	4,7	4,6	4,5	4,5	4,7	4,5
<b>Planeación</b>	4,69	4,7	4,6	4,6	4,8	4,8	4,7
<b>Manejo pedagógico y didáctico</b>	4,74	4,7	4,6	4,6	4,5	4,8	4,8
<b>Logística</b>	4,31	4,6	4,6	4,6	4,3	4,9	3,9
<b>Evaluación General (Pregunta 8)</b>	4,730	4,640	4,800	4,830	4,510	4,730	4,730

## CONCLUSIONES

- En términos generales, toda la capacitación está calificada positivamente con más del 80% de satisfacción en los aspectos evaluados.
- Se destaca como principales competencias adquiridas el conocimiento del tema y el trabajo en equipo.
- A pesar de que los aspectos logísticos de iluminación e instalaciones son donde menos conformidad existe, ello no afectó el desarrollo de las temáticas.
- Los docentes son ampliamente valorados por los asistentes y destacan sus conocimientos del tema y su compromiso.



## RECOMENDACIONES

- Dada la gran aceptación expresada en las encuestas, es importante seguir trabajando en el desarrollo de estos temas, y junto con la medición base, evaluar los planes de reforzamiento para cada municipio.
- Se recomienda revisar la pregunta 1.9 de condición física. Es posible que haya generado confusiones y sus respuestas afecten el promedio obtenido en las competencias adquiridas.
- Desde el aspecto metodológico, se recomienda revisar las preguntas de la encuesta para hacerla más corta y evitar que la persona responda todo sistemáticamente.



## **Jornadas de Familia Policial**

---

**ANEXO 3**



# 1. Evaluación del Primer Taller de Familia Policial

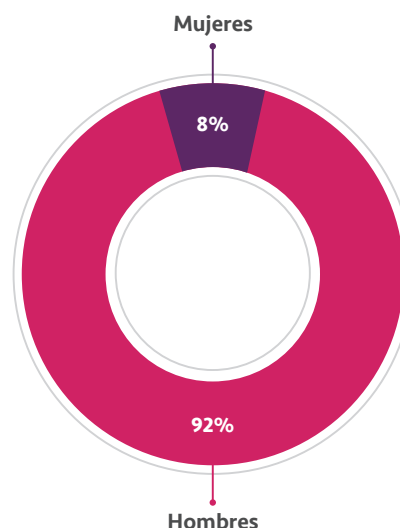
## OBJETIVO GENERAL

Visualizar los aspectos evaluados alrededor del concepto de "enfoque de género" con los participantes al taller Familia Policial, como herramienta para orientar el trabajo realizado durante el Diplomado Enfoque de Género en el Servicio de Policía.

## RESULTADOS

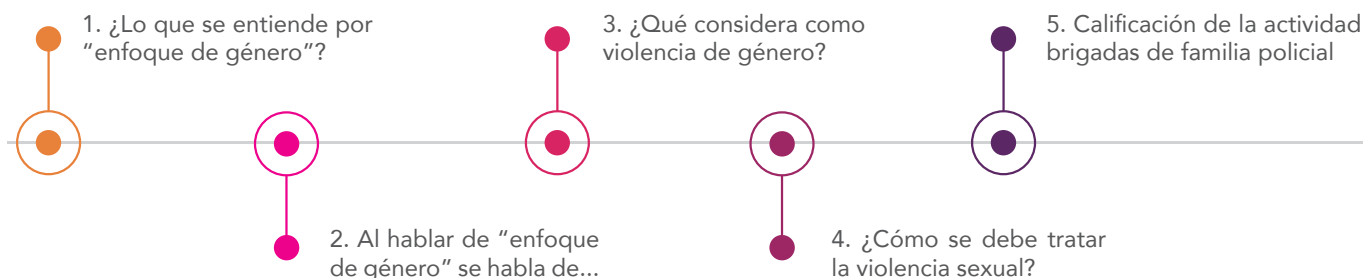
### MUESTRA

Municipio	No. de Personas
Anorí	9
Caldono	29
San Vicente del Caguán	18
Vista Hermosa	19
La Paz	32
Planadas	30
Fonseca	14
<b>Total:</b>	<b>171</b>



Valoraciones realizadas de manera anónima, al finalizar el taller "Familia Policial" en noviembre de 2018, en siete municipios de Colombia.

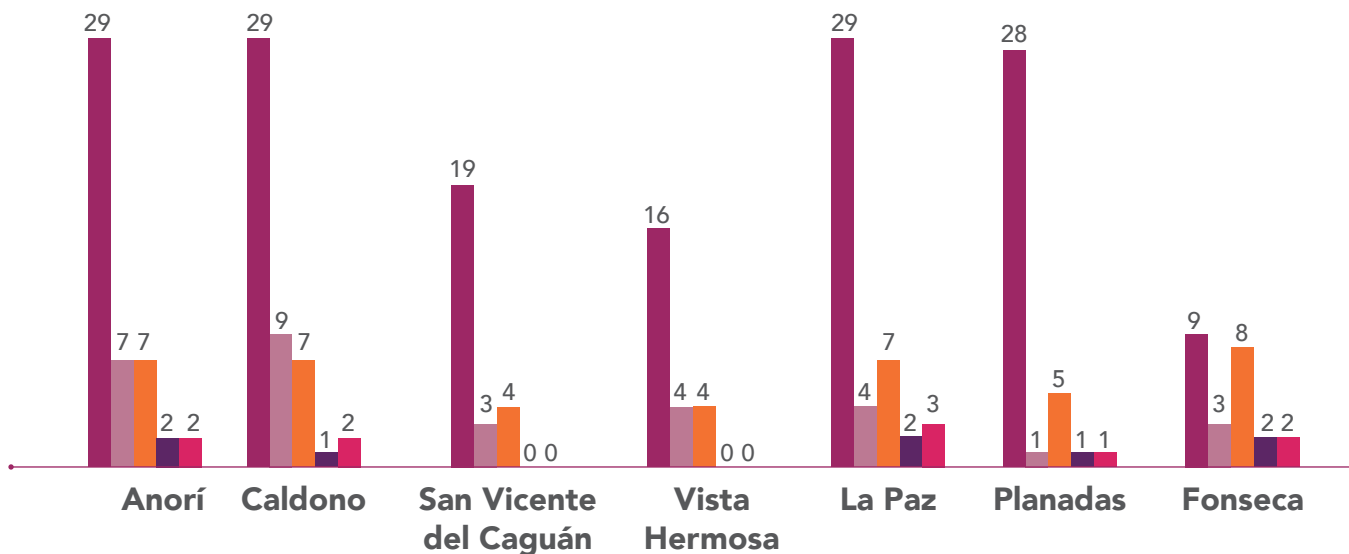
### LO EVALUADO



## RESULTADOS

### 1. En su opinión, ¿qué frase describe de mejor manera lo que significa “enfoque de género”? (Múltiples respuestas)

#### ¿Cómo se describe lo que significa “Enfoque de género”?

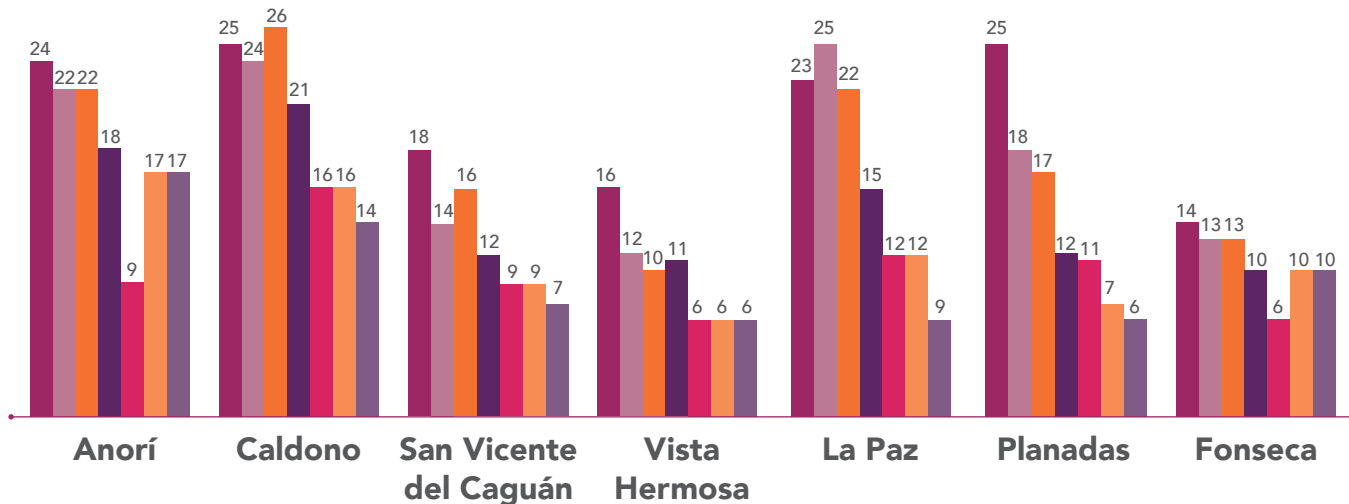


#### Respuestas correctas

- Es que todas las personas tiene los mismos derechos sin importar su orientación sexual
  - Algo que ayuda a vivir en paz
  - Algo sobre mujeres y hombres
  - Cosa de mujeres
  - Algo contra las tradiciones
- En general todos los municipios tienen respuestas acertadas por encima del 90%.
  - En Vista Hermosa y San Vicente del Caguán, todas las respuestas son correctas.

### 2. Al hablar de enfoque de género, hablamos de: (Marque con una x las que considere adecuadas)

#### Por municipio



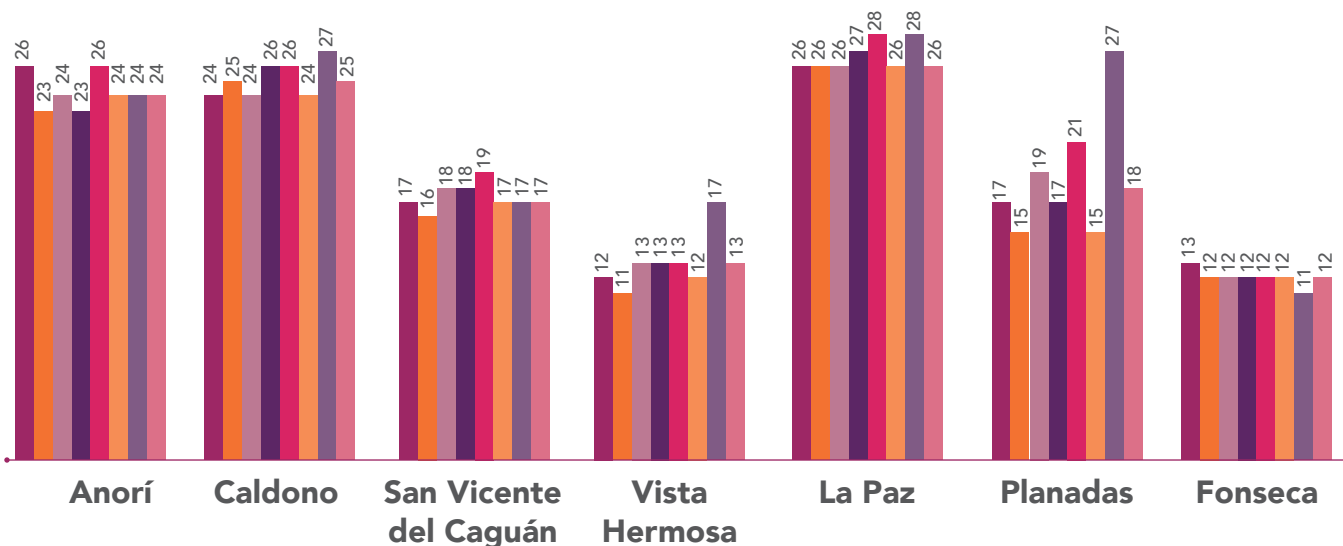
- Igualdad
- Derechos
- Equidad
- Diversidad
- Ideología
- Mujeres
- Homosexuales
- No correcta



- En cada municipio se refleja la misma generalidad de relacionar el enfoque de género con igualdad, derechos y equidad.

### 3. ¿Qué considera usted que es violencia de género? (Marque con una X todas las respuestas que considere necesario)

Por municipio



- Gritar a la pareja
- Pagar menos a alguien porque es mujer
- Obligar a una mujer a hacer algo que no quiere
- Negar trabajo a un homosexual
- Golpear a la mujer
- Quitar dinero a la mujer
- Denigrar a la mujer
- Burlarse de los homosexuales

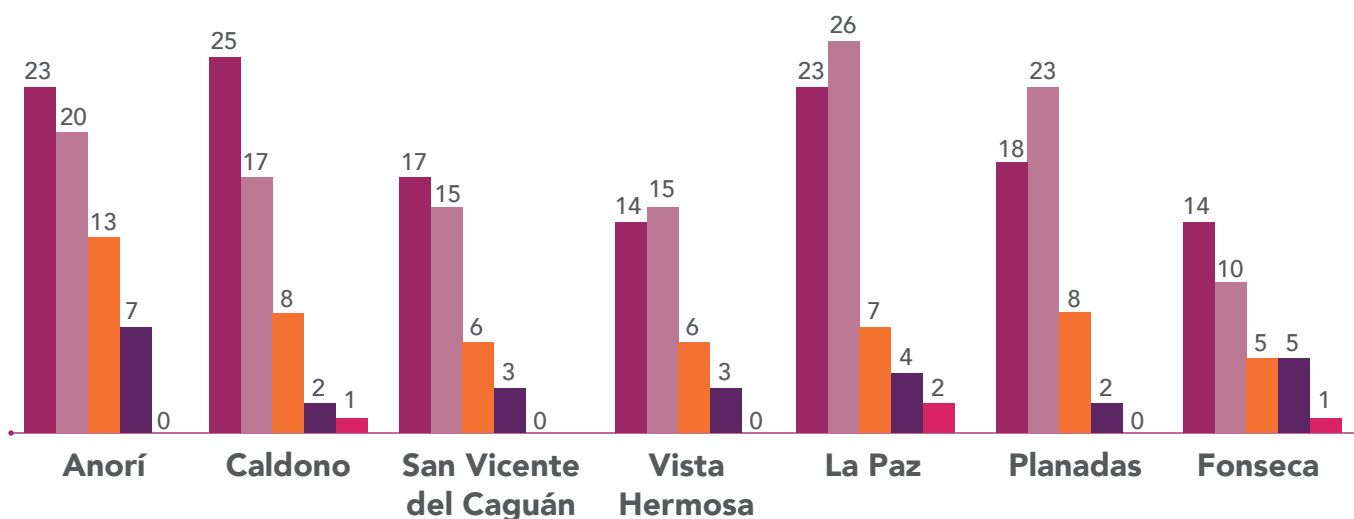
- Similitud en cada municipio a las respuestas dadas. Tan solo se destaca en Vista Hermosa y Planadas una mayor consideración a la opción de “denigrar a la mujer” como violencia de género.

### 4. ¿Cómo se debe tratar la violencia sexual? (Múltiples respuestas)

Municipio	Con la Policía	Con la Fiscalía	En casa	En la iglesia	Ser discretos y que no se sega	Total respuestas por municipio
Anorí	23	20	13	7	0	63
Caldono	25	17	8	2	1	53
San Vicente del Caguán	17	15	6	3	0	41
Vista Hermosa	14	15	6	3	0	38
La Paz	23	26	7	4	2	62
Planadas	18	23	8	2	0	51
Fonseca	14	10	5	5	1	35

Municipio	Con la Policía	Con la Fiscalía	En casa	En la iglesia	Ser discretos y que no se sega	Total respuestas por municipio
Anorí	37%	32%	21%	11%	0%	100%
Caldono	47%	32%	15%	4%	2%	100%
San Vicente del Caguán	41%	37%	15%	7%	0%	100%
Vista Hermosa	37%	39%	16%	8%	0%	100%
La Paz	37%	42%	11%	6%	3%	100%
Planadas	35%	45%	16%	4%	0%	100%
Fonseca	40%	29%	14%	14%	3%	100%

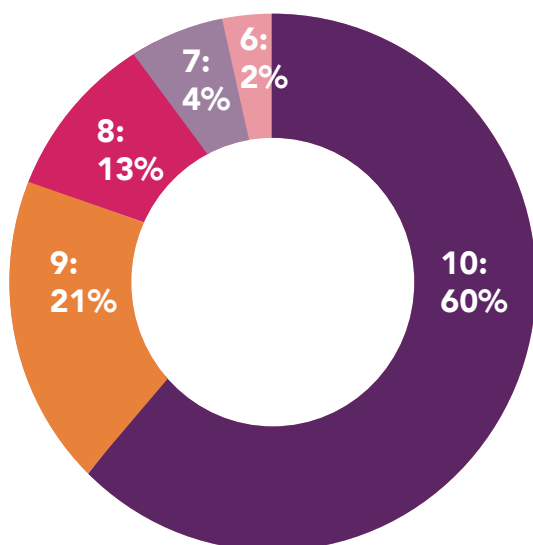


### Respuestas correctas



- Al revisar los municipios, en todos se observa que la mayor cantidad de respuestas son las acertadas.
- En Anorí y Fonseca, un 30% de las respuestas se indican de manera errónea.

## 5. De 1 a 10, ¿cómo califica usted las actividades realizadas durante las Brigadas de Familia Policial?



### Calificación de actividades - Brigadas de familia policial - Total 7 Municipios

- El 94% de los participantes califican las actividades con un nivel de satisfacción igual o superior al 80%.
- 102 personas de las 171 (60%) dieron la máxima calificación de 10, seguido de 30 (21%), que evaluaron con 9, y 23 (13%), con 8.

## CONCLUSIONES

- En todos los municipios se demuestra un entendimiento generalizado al responder de manera acertada las preguntas formuladas. Hay algunas oportunidades de mejora, en especial con aquellos aspectos que, aunque son importantes (por ejemplo, gritar a la pareja), no se enmarcan dentro de la definición de "enfoque de género".
- Igualmente, es importante el trabajo de retroalimentación de este tipo de evaluaciones con los asistentes, aclarando conceptos importantes con la claridad necesaria de cómo tratar los temas de violencia sexual en el ámbito público y no en el privado.
- Se evidencia una gran aceptación por este tipo de capacitaciones por parte de los asistentes.

# 2. Evaluación del Segundo Taller de Familia Policial “Lo Que Llevo Conmigo”

## OBJETIVO

Evaluar el grado de conocimiento e impacto sobre los asistentes al segundo taller de Familia Policial, “Lo que llevo conmigo”, su nivel de satisfacción y la metodología.

del taller de los conceptos “masculinidades hegemónicas” y “nuevas masculinidades”, así como los beneficios personales y sociales de una transformación a las nuevas masculinidades.

Desarrollo, implementación y análisis de 194 “Encuestas finales” (de carácter anónimo) a los asistentes al taller.

## METODOLOGÍA

Desarrollo e implementación de 200 “Encuestas iniciales” (de carácter anónimo) a los asistentes al taller “Lo que llevo conmigo”.

- Objetivo: evaluar el conocimiento previo al inicio

- Objetivo: medir conocimientos para hacer un análisis comparativo antes y después de realizado el taller. Evaluar grados de satisfacción con la metodología y con el propio taller.

- Lugar: 7 municipios (Anorí, Planadas, Caldon, Fonseca, La Paz, San Vicente del Caguán y Vista Hermosa).

## PREGUNTA N° 1

1. ¿Cuál considera que es la diferencia entre la masculinidad hegemónica o tradicional y las llamadas nuevas masculinidades?

Respuesta cualitativa que fue calificada dándole una nota cuantitativa de 0 a 5.

Municipio	Encuesta Inicial		Encuesta Final		Variaciones
	N° Respuestas	Pregunta 1	N° Respuestas	Pregunta 1	Pregunta 1
Anorí	31	2,88	33	2,52	-12%
Caldono	27	1,54	25	4,06	163%
Fonseca	26	3,54	26	2,92	-17%
La Paz	37	3,35	32	3,67	10%
Planadas	29	1,26	32	3,22	156%
San Vicente del Caguán	39	2,59	39	2,67	3%
Vista Hermosa	11	1,73	7	3,64	111%
<b>Promedio</b>	200	2,52	194	3,15	25%

- A pesar de ser una pregunta abierta donde es más difícil expresar una definición, se ve mejora en las respuestas (25% mejor en la encuesta final vs. la encuesta inicial), logrando una claridad media al final del taller (3,15 nota promedio).
- Se evidencia un muy bajo nivel de conocimiento de la respuesta correcta al iniciar el taller, principalmente en Caldon, Planadas y Vista Hermosa. Sin embargo, en estos tres municipios se evidencia una mayor claridad al finalizar el taller destacándose Caldon.

## PREGUNTA N° 2

2. ¿Cuál es el beneficio personal y social de hacer una transformación hacia las llamadas nuevas masculinidades?.

Respuesta cualitativa que fue calificada dándole una nota cuantitativa de 0 a 5.

Municipio	Encuesta Inicial		Encuesta Final		Variaciones
	N° Respuestas	Pregunta 2	N° Respuestas	Pregunta 2	Pregunta 2
Anorí	31	2,90	33	3,03	4%
Caldono	27	1,75	25	4,02	129%
Fonseca	26	3,13	26	2,92	-7%
La Paz	37	3,27	32	3,76	15%
Planadas	29	1,16	32	2,98	158%
San Vicente del Caguán	39	2,45	39	3,30	35%
Vista Hermosa	11	2,20	7	3,36	53%
<b>Promedio</b>	200	2,46	194	3,32	35%

- Al igual que en la pregunta anterior, se logra un avance al mejorar en las respuestas (35% mejor en la encuesta final vs. la encuesta inicial), logrando una claridad media al final del taller (3,32 nota promedio).
- Nuevamente, en Caldon es donde se ve una mejor evolución y una nota promedio mejor al finalizar el taller.
- Aún se evidencia una oportunidad de seguir trabajando en este tema, revisando los municipios que disminuyeron en su calificación y profundizando en el tema para mayor claridad.

## PREGUNTA N° 3

3. Si pudiera calificar sus prácticas machistas antes de los talleres de Familia Policial, ¿cómo se autocalificaría?. (1 es el nivel más bajo de machismo y 5 el nivel más alto). Sustente su respuesta.

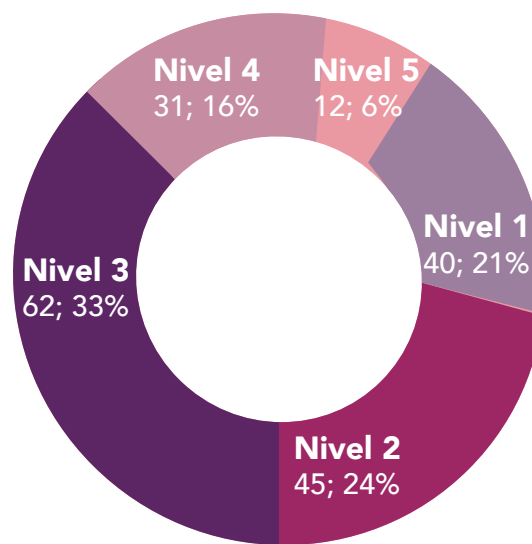
Total Municipios	N° Respuestas	%	
Nivel 1	40	21%	45%
Nivel 2	45	24%	
Nivel 3	62	33%	22%
Nivel 4	31	16%	
Nivel 5	12	6%	
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>	

## Respuestas total municipios

- En términos generales, la mayor cantidad de respuestas se dan en el nivel medio (33%), con una alta inclinación hacia los niveles bajos de machismo en su autocalificación, antes de los talleres (45% en los niveles y 1 y 2 vs. 22% en los niveles 4 y 5).

### Principales razones para autocalificarse en un nivel 3

- El tema aún no era claro y había muchas dudas sobre el concepto masculinidad hegemónica y nuevas masculinidades.
- Aún consideraban que tienen algunas actitudes machistas.



"No tenía claro el concepto".

"Tenía algunas dudas acerca del machismo".

"No me considero machista, pero ahora puedo ver que hay comportamientos en mí que son discriminatorios hacia las mujeres".

### Principal razón para autocalificarse Nivel 1

- Por la educación que recibieron en sus hogares.

"Desde muy chico me han enseñado a valorar y respetar a las mujeres. Que ellas pueden y tienen toda la capacidad de hacer cosas de hombres".

### Principal razón para autocalificarse Nivel 2

- El machismo está unido a la autoridad y el respeto.

"Porque como costumbre se sabe de la importancia que tiene el hombre para la toma de decisiones en el hogar".

"El fundamento impartido es el respeto y respetar".

## PREGUNTA N° 4

4. Si pudiera calificar sus prácticas machistas después de los talleres de Familia Policial, ¿cómo se autocalificaría? (1 es el nivel más bajo de machismo y 5 el nivel más alto)

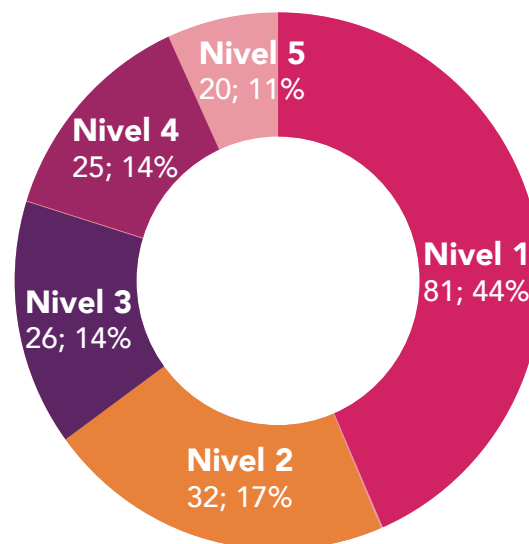
Total Municipios	N° Respuestas	%
Nivel 1	81	44%
Nivel 2	32	17%
Nivel 3	26	14%
Nivel 4	25	14%
Nivel 5	20	11%
<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>

### Respuestas total municipios

- Luego del taller, los dos niveles más bajos logran un 61% de respuestas vs. un 45% antes del taller.
- La mayor cantidad de respuestas pasan al nivel inferior de machismo.

#### Principales razones para autocalificarse en el nivel 1

- Mayor conocimiento y aclaración de los conceptos estudiados.
- Cambio en la forma de ver los roles femeninos.



"Ya entendí el concepto".

"Cambié mi percepción y mi forma de actuar hacia la mujer".

"Después de los talleres, mi nivel de machismo es muy bajo, ya que comprendí un poco más las diferencias".

#### Principales razones para autocalificarse en los niveles 4 o 5

- Los comentarios en la gran mayoría son positivos, pudiéndose evidenciar un toma de conciencia de una actitud que deben cambiar. En algunos casos, por los comentarios expresados, pudo presentarse confusión en la escala usada y marcarla como alta, cuando debería era tender a bajar.

"Hemos aprendido el valor que tiene la mujer en nuestro diario vivir, que cada persona vale por lo que es, no por lo que tradicionalmente se habla".

"Ahora comprendí que tengo un altísimo grado de machista tanto con hombres como con mujeres".

"Comprendí que, a pesar de haber tenido violencia contra la mujer, mis pensamientos y mis actuaciones deben mejorar".

## PREGUNTA N° 3 y 4

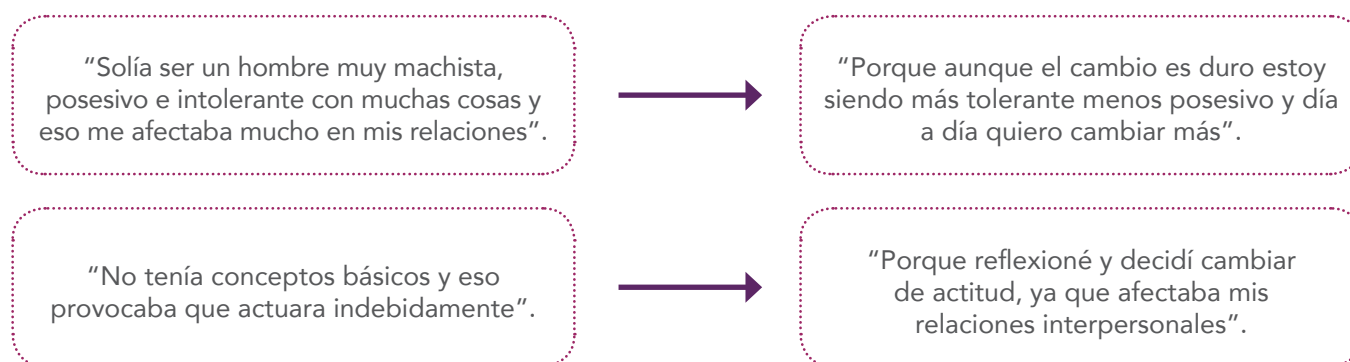
4. Si pudiera calificar sus prácticas machistas ¿Cómo se autocalificaría? (1 es el nivel más bajo de machismo y 5 el nivel más alto)

### Comparación antes y después del taller

#### Cantidad de respuestas por nivel

Total municipios	Respuestas antes del taller	Respuestas después del taller	Variación
Nivel 1	40	81	103%
Nivel 2	45	32	-29%
Nivel 3	62	26	-58%
Nivel 4	31	25	-19%
Nivel 5	12	20	67%

- Deja de tener la mayor relevancia el nivel medio (3) y cobra la mayor importancia el nivel 1 (menor grado de machismo)
- Se percibe un aumento en el nivel 5 (mayor grado de machismo), que puede ser dado, o por una mayor conciencia del tema y una consecuente necesidad de cambiar, o por equivocarse en la escala (esto se evidencia al ver comentarios positivos de cambio, pero con una calificación alta).



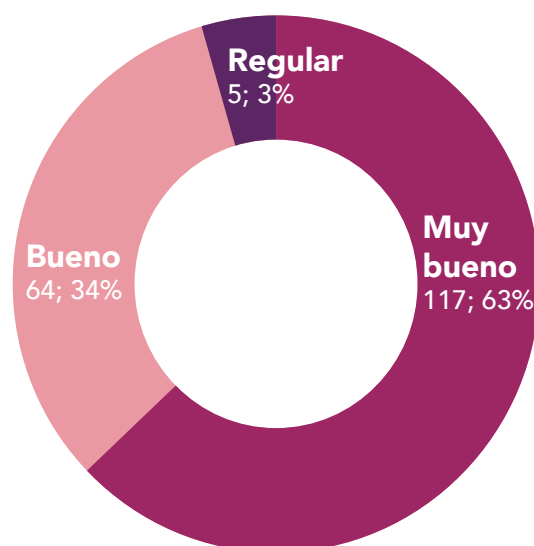
## PREGUNTA N° 5

5. ¿Cómo calificaría la metodología del taller “Lo que llevo conmigo” en cuanto al manejo de la sesión y el nivel de impacto de la jornada?

Municipio	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Fonseca	18	8	0	0
La Paz	22	9	0	0
San Vicente del Caguán	16	19	4	0
Planadas	15	14	1	0
Caldono	20	4	0	0
Anorí	23	6	0	0
Vista Hermosa	3	4	0	0
Total	117	64	5	0
%	63%	34%	3%	0%

### Calificación de la metodología del taller - Total

- El 63% de las 186 personas que respondieron expresan que su nivel de satisfacción con el taller fue "Muy bueno".
- Nadie lo consideró "Malo" y las evaluaciones de "Regular" son tan solo 5 (4 en San Vicente del Caguán)



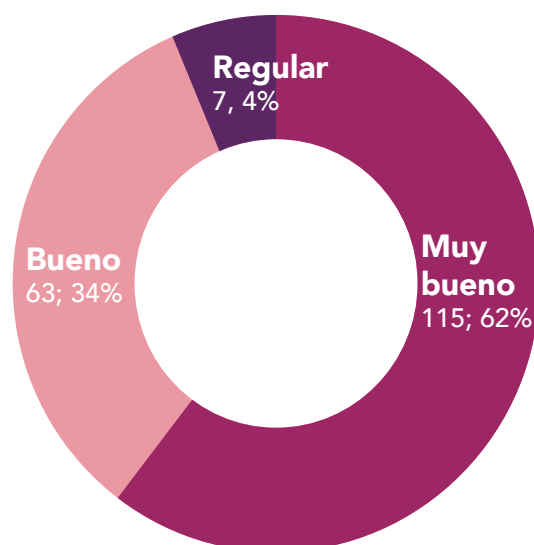
### PREGUNTA Nº 6

6. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el taller "Lo que llevo conmigo"?

Municipio	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Fonseca	17	9	0	0
La Paz	24	7	0	0
San Vicente del Caguán	15	20	4	0
Planadas	15	13	2	0
Caldono	20	3	0	0
Anorí	21	7	0	0
Vista Hermosa	3	4	0	0
Total	115	63	7	0
%	62%	34%	4%	0%

### Nivel de satisfacción de taller por municipio

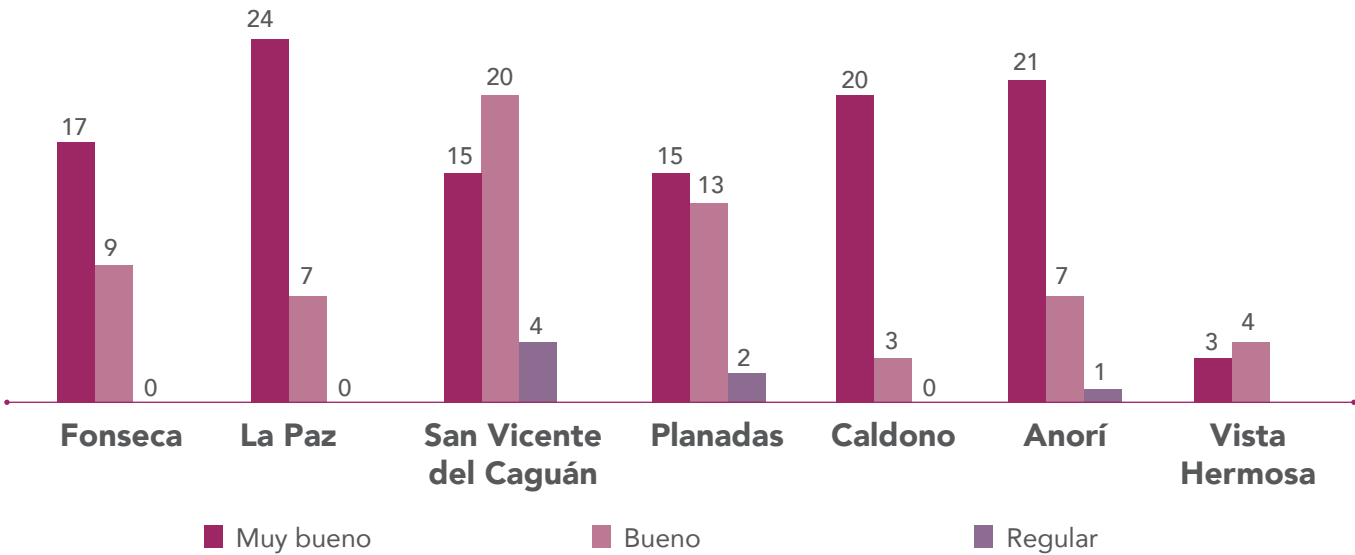
- El 62% de las 185 personas que respondieron expresan que su nivel de satisfacción con el taller fue "Muy bueno".
- Nadie lo consideró "Malo" y las evaluaciones de "Regular" son tan solo 7 (4 en San Vicente del Caguán).





- El nivel de satisfacción del taller es muy positivo en todos los municipios, donde expresan haber recibido conocimientos prácticos tanto para su labor profesional como un aprendizaje a nivel personal.

### Nivel de satisfacción de taller por municipio



Buena experiencia de aprendizaje para poner en práctica en la cotidianidad.

“Debido a que uno se da cuenta de todo lo malo que ha hecho y solo piensa en cambiar y ser mejor persona”.

### PREGUNTA N° 7

7. ¿Qué propuestas o recomendaciones haría para continuar trabajando temas de masculinidades corresponsables y no violentas?

Comentarios relacionados con:	N° Comentarios	%
Difusión a la comunidad	68	45%
Más capacitaciones	27	18%
Mejorar ayudas visuales, ejemplos y dinámica	25	17%
Otros comentarios	21	14%
Todo estuvo bien	9	6%
Total	150	100%

- La mayor cantidad de recomendaciones que dan los asistentes al taller están relacionadas con la necesidad de difundir los contenidos del taller a la comunidad, donde se incluye la Familia Policial, otras entidades del Estado, familias de los uniformados, colegios, escuelas, universidades, amas de casa, entre otros.
- Así mismo, se destaca el deseo de los asistentes a seguir formándose y se destaca como importante el manejo de temas relacionados.
- En cuanto a las mejoras, expresan el deseo de tener más ejemplos prácticos.
- En “otros comentarios” se hace referencia a la importancia de interiorizar lo aprendido para ponerlo en práctica

---

## CONCLUSIONES

- A pesar de que aún se evidencian vacíos en la definición de los términos asociados a las masculinidades hegemónicas y las nuevas masculinidades, sí se percibe un efecto muy positivo de lo aprendido. Esto se destaca en los comentarios relacionados con el efecto que logró el taller a nivel personal y se refleja en una autoevaluación menor en los niveles de machismo.
- Es necesario continuar expandiendo este conocimiento. Se sigue presentando como una oportunidad de crecimiento, ya que los asistentes evalúan de manera muy positiva el tema, la metodología y los docentes.
- Es necesario difundir a las diferentes comunidades el tema de masculinidades hegemónicas y nuevas masculinidades, que se constituye como una oportunidad de trabajo, para la cual se recomienda usar a los uniformados asistentes a los talleres como multiplicadores del tema.

## **Resultados de Indicadores del Proyecto**

---

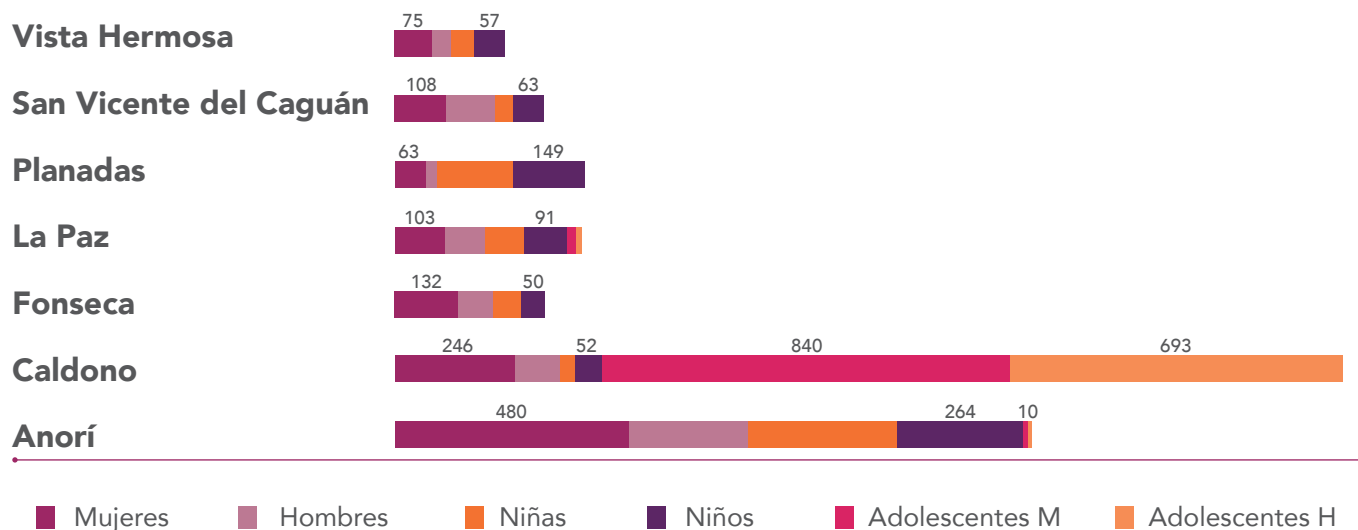
**ANEXO 4**



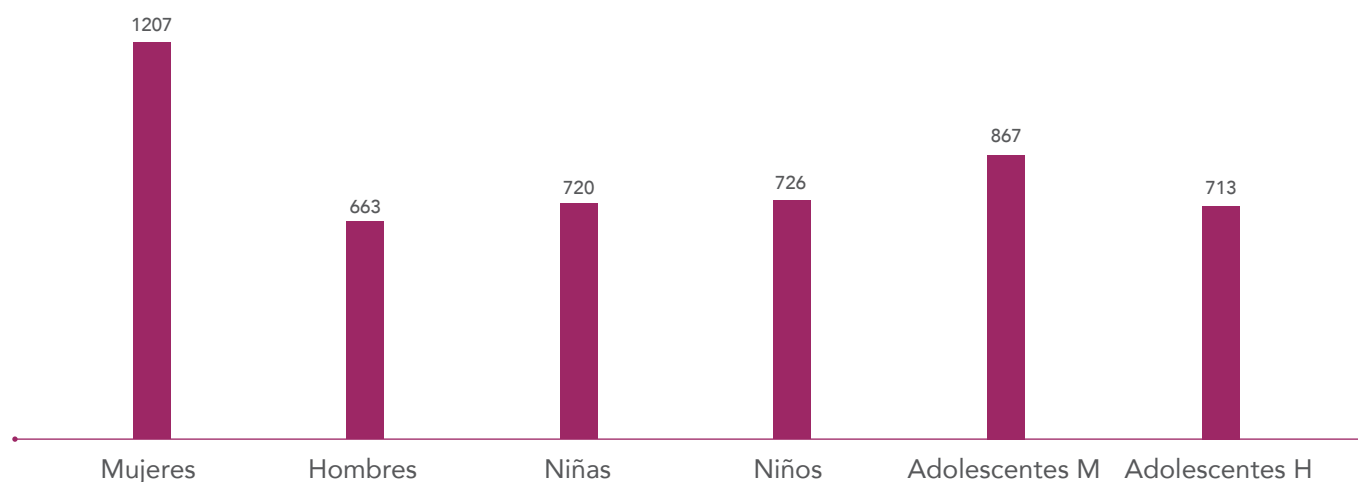
# 1. Población beneficiaria y participante del Proyecto

Durante la implementación del proyecto "Enfoque de Género en el Servicio de Policía" se ha contado con la participación de diversos grupos etarios y de comunidades específicas con quienes se han llevado a cabo actividades, talleres y reuniones sobre temáticas asociadas con el enfoque de género y la VBG. Como muestran las siguientes gráficas, en total han participado aproximadamente 6000 personas en los territorios focalizados del proyecto. Entre ellas, se destaca la participación de mujeres (2000 personas aproximadamente), de niños, niñas y adolescentes (NNA) con participación de unas 3000 personas y de comunidades indígenas (cerca de 900 participantes).

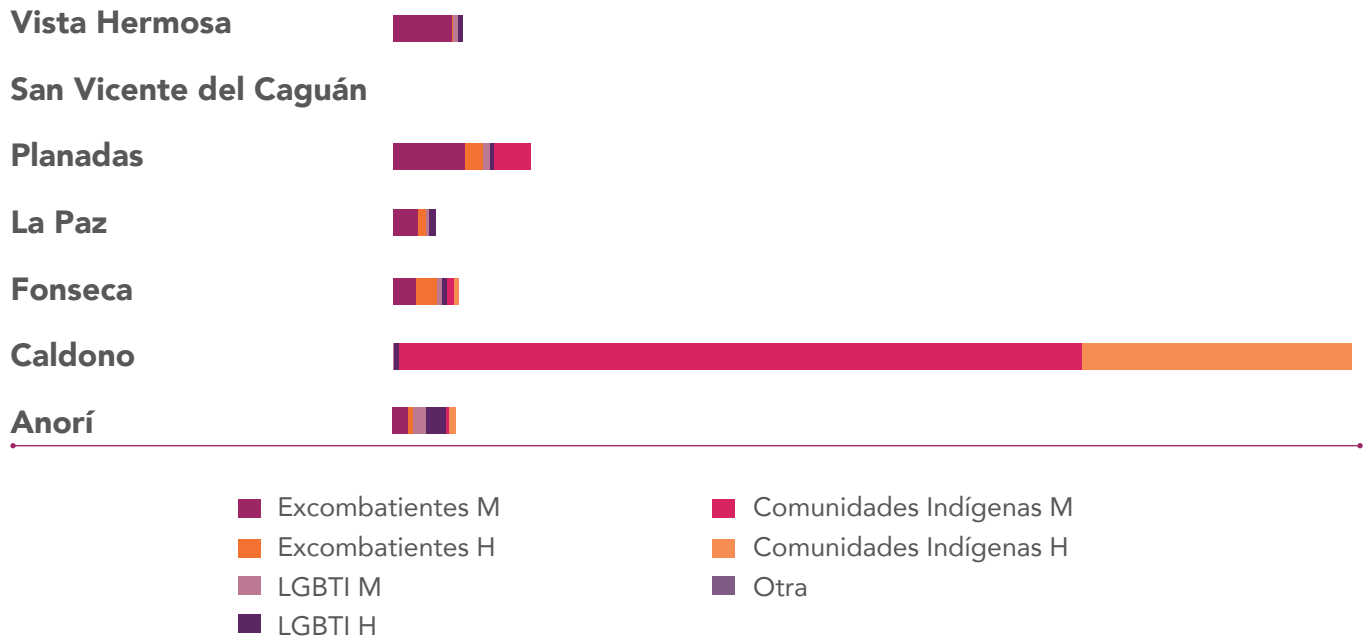
Número de personas que han participado en actividades del proyecto - por municipio



Total personas que han participado en actividades del proyecto



## Población por grupo específico que ha participado en actividades del proyecto



Las cifras que se presentan a continuación se refieren a información que fue entregada por la Policía Nacional directamente al equipo de facilitación en cada uno de los siete municipios. Cabe aclarar que las fuentes a través de las cuales se obtienen las cifras en cada uno de los municipios pueden variar, dependiendo de la disponibilidad de la información que la Policía pudo entregar, de allí las diferencias entre municipios. Por ejemplo, en casos donde se obtiene información del Comando de Departamento, las cifras son más altas que aquellos municipios donde son los municipios quienes entregan la información directamente. Esto puede explicar el comportamiento de Anorí o San Vicente del Caguán, donde los altos porcentajes no significan necesariamente que el nivel de VBG, las denuncias o la asignación de medidas de protección sea más alto que en los otros municipios.

## 2. Batería de indicadores

<b>Indicador 1</b>	<b>Indicador 2</b>	<b>Indicador 3</b>
Aumento en la cantidad de casos denunciados a la policía por la población en los municipios seleccionados	Aumento en la cantidad de casos judicializados	Aumento en la cantidad de medidas otorgadas
<b>Indicador 4</b>	<b>Indicador 5</b>	<b>Indicador 6</b>
400 policías formados para atender la violencia basada en género	Nivel de reconocimiento de contenidos adquiridos por funcionarios de policía en torno a la adecuada atención de VBG	Aumento en el número de casos a los que se dio tratamiento y aplicó Guía para la atención de casos de VBG
<b>Indicador 7</b>	<b>Indicador 8</b>	<b>Indicador 9</b>
Aumento en número de casos bajo investigación criminal	Incremento a la atención de mujeres víctimas de la violencia basada en género	Aumento de la cantidad de mujeres atendidas
<b>Indicador 10</b>	<b>Indicador 11</b>	<b>Indicador 12</b>
Aumento en la cantidad de casos en los que se aplicó la guía	Establecimiento de redes de apoyo de Sociedad civil orientadas a prevenir la VBG en los municipios seleccionados coordinan con la policía	Aumento de capacidad de las comunidades para colaborar con la policía e instituciones públicas (confianza comunitaria)
<b>Indicador 13</b>	<b>Indicador 14</b>	<b>Indicador 15</b>
Articulación interinstitucional y corresponsable de la atención VBG en zonas con temas de género	Medición del índice de satisfacción de la población del servicio de policía en relación a la atención de VBG en los 7 municipios	Presencia policial para la atención de la VBG en los municipios priorizados
<b>Indicador 16</b>	<b>Indicador 17</b>	<b>Indicador 18</b>
Aumento en la capacidad de respuesta y movilización de la Policía para la atención y seguridad a víctimas según condiciones rurales	Aumento de los casos investigados por la Policía Nacional sobre VBG en los 7 municipios	Aumento del conocimiento ciudadano (información) sobre VBG
	<b>Indicador 19</b>	
	Aumento de la información sobre la violencia sexual de género y las rutas de atención en medios de comunicación local	

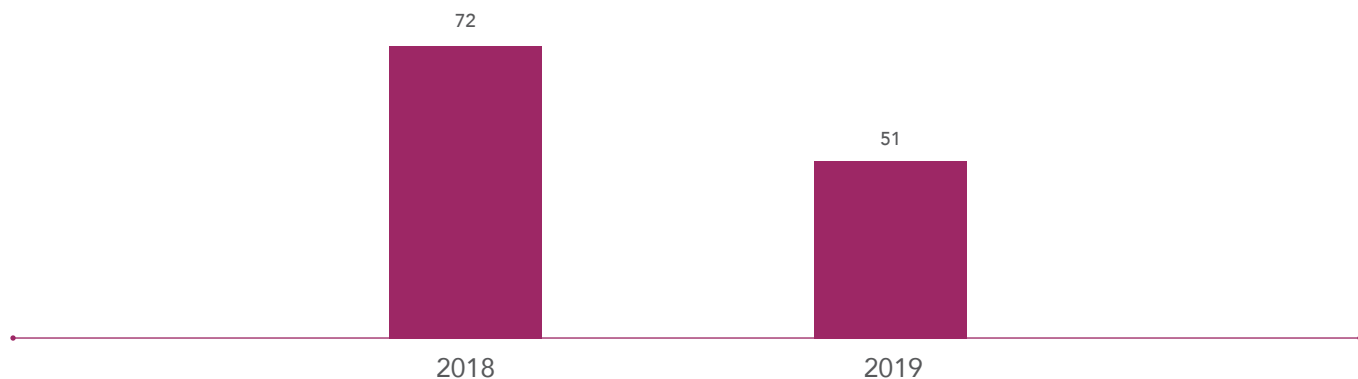
# 3. Resultados y Estadísticas

**INDICADOR 1.** Aumento en la cantidad de casos denunciados a la Policía por la población en los municipios seleccionados

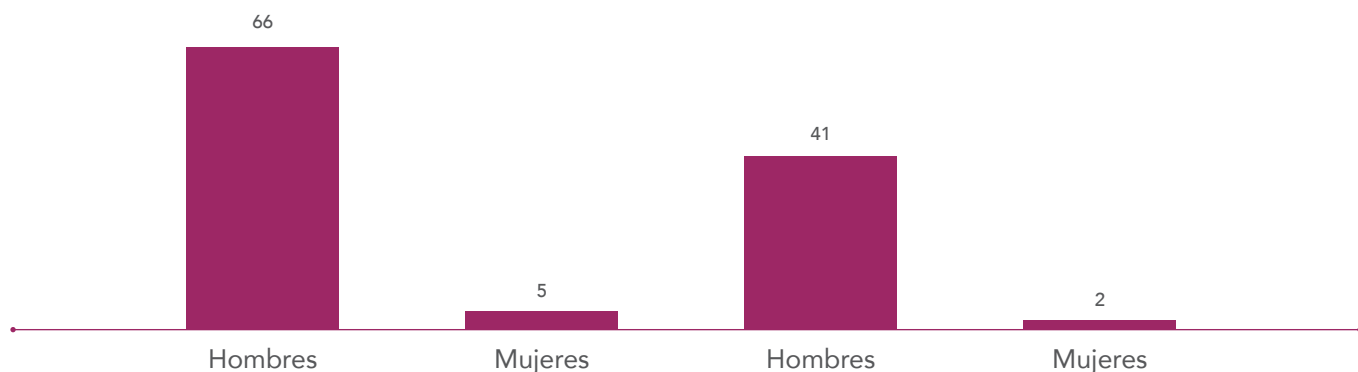
**Supuesto (indicadores 1, 2, 7, 10 y 17):** la dinámica de la VBG en los territorios colombianos genera condiciones que hacen que este tipo de violencia permanezca muchas veces invisibilizada, es decir, sin ser denunciada o sin que se apliquen las medidas de justicia pertinentes. Esta situación es multicausal (temor en las víctimas, dificultades para el acceso a la justicia, capacidad institucional limitada, entre otras razones). Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el análisis de estas cifras debe hacerse en contexto y en detalle, y no de manera aislada, pues el objetivo final es reducir la VBG, pero también fortalecer la capacidad institucional.

- **Resultados y evidencia:** tendencia a la disminución de casos reportados de delitos relacionados con VBG. Tendencia evidenciada entre el año 2018 (72 casos entre enero y abril de ese año) y 2019 (51 casos reportados en el mismo periodo).

**Total delitos sexuales en los municipios focalizados**



**Comparativo delitos sexuales por género (perpetradores)**





- **Logros:** mejora en la capacidad de los policías para dar respuesta a las denuncias de casos relacionados con VBG, desde una perspectiva diferencial y basada en género, y extensión de la oferta institucional hacia áreas rurales.
- **Desafíos:** mejorar la atención en estaciones de Policía, mejorar los sistemas de reporte estadístico y seguimiento de casos por parte de la institución.

## INDICADOR 2. Aumento en la cantidad de casos judicializados

- **Resultados y evidencia:** aumento proporcional de casos judicializados en lo que a la Policía le corresponde como judicialización (poner a un agresor a disposición de autoridades de justicia).
- **Logros:** introducción del enfoque de género en las acciones de los y las policías de SIJIN que atienden casos judicializados, a quienes se les ha brindado apoyo técnico por parte de las facilitadoras del proyecto.
- **Desafíos:** diferentes conceptos sobre judicialización al interior de la institución y débiles mecanismos de articulación para la investigación. Los casos de VBG no son priorizados debido a una sobrecarga de casos de otros delitos considerados de mayor importancia.

## INDICADOR 3. Aumento en la cantidad de medidas otorgadas

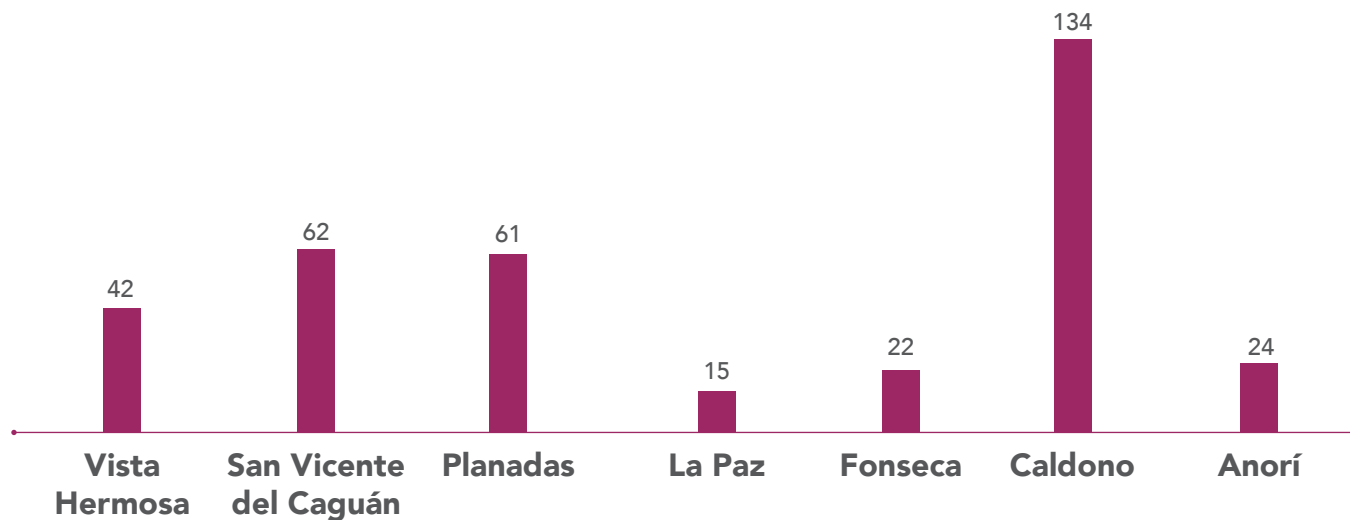
**Supuesto (indicador 3):** uno de los principales problemas para atender y prevenir la VBG tiene que ver con la capacidad institucional limitada asociada a la escasa articulación y participación intersectorial para promover medidas sobre el tema.

- **Resultados y evidencia:** no se reporta aumento porque no es la Policía la institución encargada de otorgar las medidas. La implementación de la estrategia EMA de prevención y atención de la VBG se articuló con las Comisarías de Familia para reactivar medidas de protección que habían sido desatendidas.

Las Comisarías de Familia son las encargadas de decretar medidas que luego la Policía debe cumplir.

Tras la recopilación de información sobre este indicador, se obtuvieron los siguientes resultados al finalizar el proyecto:

### Número de casos donde se aplicaron medidas de protección (mayo 2018 - septiembre 2019)



Se aplicaron medidas de protección en 360 oportunidades. De allí, el municipio con más reportes es Caldone, con 134.

- **Logros:** reactivación de medidas desatendidas y mayor participación de las Comisarías de Familia.
- **Desafíos:** redefinición del indicador porque la Policía debe garantizar el cumplimiento de la medida, no su otorgamiento.

#### INDICADOR 4. 400 policías formados para atender la violencia basada en género

**Supuesto (indicadores 4, 5 y 6):** existe un vacío en los procesos formativos institucionales para la Policía Nacional en temáticas de género, que limita su capacidad de atención y prevención de la VBG en los territorios. La formación se traduce en mayor capacidad y, finalmente, en mejores posibilidades para reducir estas violencias.

- **Resultados y evidencia:** policías formados para la prevención y atención de VBG durante cuatro diplomados impartidos desde septiembre de 2018 hasta septiembre de 2019, dirigidos a policías de estaciones y UBICAR de los 7 municipios, así como policías de UNIPEP y formadores de las escuelas de Policía: Diplomado I: 437 policías formados; Diplomado II: 401; Diplomado III: 372; Diplomado IV: 185.

	Diplomado I	Diplomado II	Diplomado III	Diplomado IV	Diplomado V
Cursado	437	401	372		
Aprobado	372	319	307	185	60
Porcentaje aprobación	85 %	80 %	83 %		

- **Logros:** mayor capacidad institucional para la prevención y atención de la VBG; apropiación del enfoque de género y atención desde la perspectiva de DD. HH., y formación de formadores para réplica de la capacitación.
- **Desafíos:** continuación del proceso formativo y mejor selección del personal formador.

#### INDICADOR 5. Nivel de reconocimiento de contenidos adquiridos por funcionarios de Policía en torno a la adecuada atención de VBG

- **Resultados y evidencia:** dos mediciones han demostrado el aumento general y por temática específica en la apropiación de los contenidos. Los temas LGBTI muestran, en algunos casos, disminución en la apropiación de los contenidos o confusión en su manejo (ver anexos estadísticos sobre evaluación de diplomados).
- **Logros:** hay empatía, conocimiento, claridad e importancia del enfoque de derechos y deberes de la Policía en la atención de temas de género.
- **Desafíos:** formar y sensibilizar a los mandos (comandantes y subcomandantes) de estaciones de Policía. Aumentar la prioridad de este enfoque, especialmente en lo referente a temas LGBTI. Mayor flexibilidad y apoyo a las tareas preventivas específicas de género y VBG.

## INDICADOR 6. Aumento en el número de casos a los que se dio tratamiento y aplicó Guía para la atención de casos de violencias basadas en género

- **Resultados y evidencia:** se finalizó el diplomado especializado en rutas de atención y prevención, con lo que se operacionaliza la guía de atención de casos de VBG, que junto con los anteriores diplomados y el apoyo técnico del equipo de facilitación, operacionalizaron el contenido de la guía para su aplicación. De igual forma, la totalidad de las personas que participaron en el diplomado Formación de Formadoras y Formadores en Bogotá (185 personas) y quienes hicieron el curso de liderazgo, también en Bogotá (60 personas), recibieron un rotafolio elaborado por la Policía, con las tres rutas que incluye la guía para su aplicación.
- **Logros:** mayor conocimiento y aplicación de las rutas y la guía. Se han establecido alianzas con organizaciones sociales especializadas e instituciones (comisarías, Fiscalía) para apoyar la atención y prevención de la VBG desde la Policía. Se identificaron casos para atención en espacios rurales a través de la estrategia EMA. Paulatina introducción de la aplicación de la guía a través de los diplomados y del apoyo técnico por parte del equipo de facilitación.
- **Desafíos:** facilitar la utilización de la guía a través de herramientas pedagógicas. Superar prejuicios y falta de articulación con otras instituciones públicas o reticencia de funcionarios.

## INDICADOR 7. Aumento en número de casos bajo investigación criminal

- **Resultados y evidencia:** reporte de aumento o disminución pendiente debido a dispersión de datos dentro de la Policía.
- **Logros:** aumento de la capacidad del personal de la SIJIN respecto del enfoque de género para la atención a víctimas; alianzas con organizaciones especializadas para apoyo a la institución; elaboración de material pedagógico (video) para facilitar apropiación del enfoque de género en la investigación criminal, y provisión de equipo de documentación y movilidad (celulares, cámaras fotográficas, motocicletas) para investigadores de la SIJIN.
- **Desafíos:** aumentar el nivel de prioridad asignado por la Policía a la investigación de casos relacionados con VBG.

## INDICADOR 8. Incremento en la atención de mujeres víctimas de la violencia basada en género

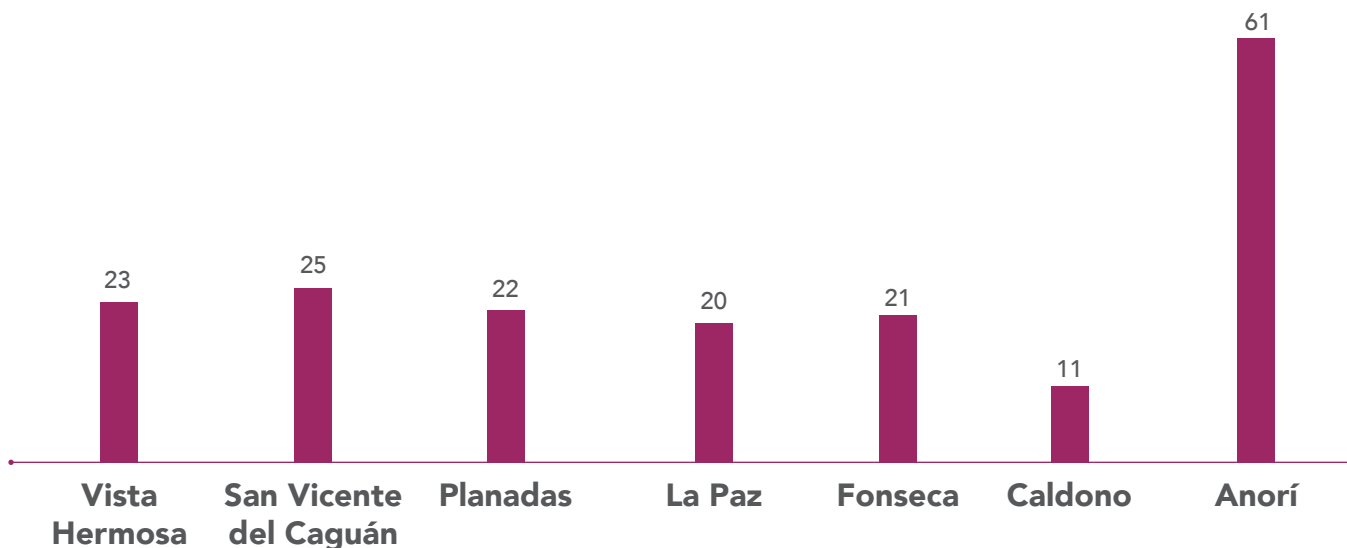
**Supuesto (indicadores 8, 9, 15 y 16):** hay un déficit en la atención a mujeres víctimas de VBG asociado al desconocimiento generalizado sobre el tema y al difícil acceso a los territorios en los municipios. Se propone e implementa la estrategia EMA para superar tales barreras.

- **Resultados y evidencia:** aumento en la capacidad de todo el personal de las estaciones y UBICAR para la atención luego de haber cursado tres diplomados especializados en la temática y haber implementado la estrategia EMA de prevención y atención de la VBG.
- **Logros:** implementación de la estrategia EMA (21 territorios rurales visitados, 2237 personas involucradas, articulación con sector salud, educación, Fiscalía, comisarías, Ejército, ARN, Cruz Roja, Personería y organizaciones sociales).
- **Desafíos:** reducir el miedo y la estigmatización de las víctimas de VBG en veredas de difícil acceso y disminuir los riesgos de seguridad del personal durante la movilización a veredas en territorios con presencia de grupos armados organizados.

## INDICADOR 8. Aumento de la cantidad de mujeres atendidas

- **Resultados y evidencia:** se obtuvieron los siguientes resultados a partir de la información recopilada y suministrada por los facilitadores territoriales en cada municipio focalizado del proyecto:

### Cantidad de mujeres que buscaron atención de la Policía durante el periodo de implementación del proyecto (mayo 2018 - septiembre 2019)



Para el periodo de análisis (mayo de 2018 a septiembre de 2019), un total de 183 mujeres buscaron atención por parte de la Policía Nacional en temáticas asociadas a la VBG. Anorí fue el municipio con mayor número de mujeres que buscaron atención, con 61.

- **Logros:** implementación de la estrategia EMA orientada a territorios rurales para prevención y atención de la VBG. La estrategia y el desarrollo del proyecto han permitido el fortalecimiento institucional reflejado en mejores canales de atención en temas de VBG.
- **Desafíos:** mejorar sistemas de registro de casos y acceso a esa información; reducir el miedo y la desconfianza por parte de la población rural, y reducir riesgos de seguridad para el personal de Policía y para la población afectada.

## INDICADOR 10. Aumento en la cantidad de casos en los que se aplicó la Guía

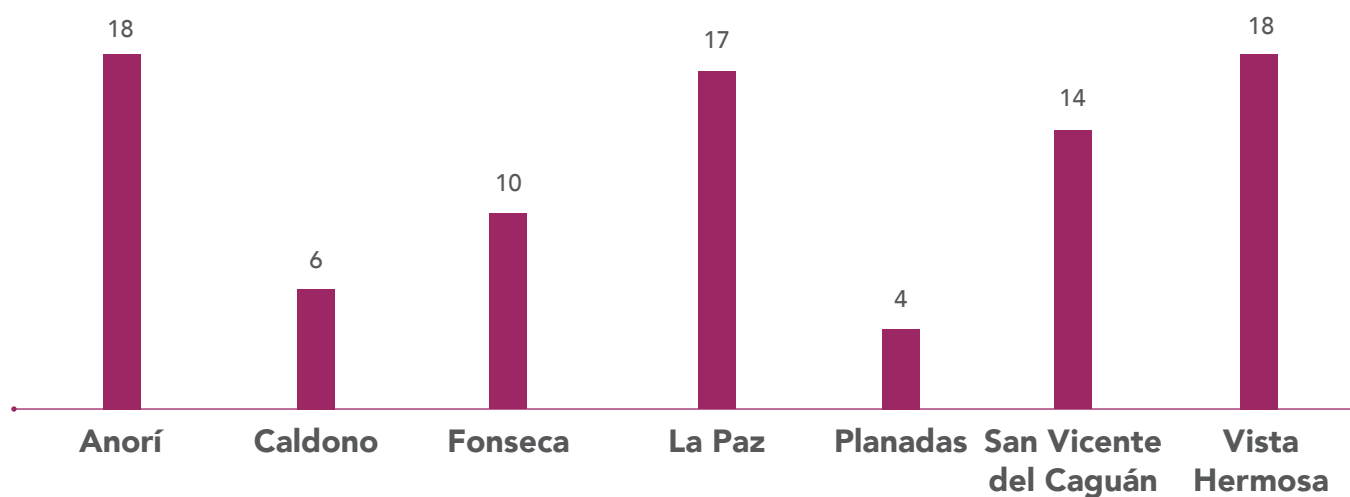
- **Resultados y evidencia:** aunque se presenta dispersión de información en registros policiales en cuanto a la aplicación de la Guía, en diferentes ámbitos fue empleada en los 183 casos de mujeres que buscaron atención de la Policía en el periodo de implementación del proyecto en los 7 municipios.
- **Logros:** reactivación de casos de protección que habían sido desatendidos y que fueron identificados a través de la implementación de la estrategia EMA de atención y prevención de la VBG.
- **Desafíos:** mejorar la articulación con otras instituciones corresponsables y mejorar la capacidad de la Policía para el seguimiento de casos y apoyo a las víctimas, para prevenir reincidencia de hechos delictivos relacionados con género.

**INDICADOR 11. Establecimiento de redes de apoyo de la sociedad civil orientadas a prevenir la violencia de género en los municipios seleccionados en coordinación con la Policía**

**Supuesto (indicadores 11 y 12):** una de las formas de prevenir la VBG y fortalecer la confianza ciudadana hacia la institucionalidad es la construcción de redes que trabajen articuladamente en los territorios.

- **Resultados y evidencia:** establecimiento de relaciones con organizaciones en cada municipio, a través de las actividades conmemorativas y pedagógicas; articulación con organizaciones para el despliegue de la estrategia de atención y prevención de la VBG para apoyos en acciones en veredas de difícil acceso.

**Número de reuniones y actividades para desarrollar el indicador 11**



- **Logros:** aumento de la confianza de organizaciones para trabajar en conjunto con la Policía para mejorar la atención y prevención de la VBG. Se realizaron más de 251 reuniones de coordinación con entidades y organizaciones en los territorios. Se articularon 105 actores multisectoriales en actividades en que tuvo participación la Policía Nacional para la atención y prevención de la VBG. Se lograron 236 acuerdos multisectoriales para realizar actividades en conjunto con la Policía Nacional.

Las redes que quedaron establecidas en cada municipio son multisectoriales y están compuestas por las siguientes organizaciones, instituciones y entidades (selección):

ESTABLECIMIENTO DE REDES EN ARTICULACIÓN CON LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA		
Municipio	Organizaciones sociales	Sector público / ONG
Anorí	<ol style="list-style-type: none"> <li>Anorí Diversa</li> <li>Anorí Estéreo</li> <li>Asociación de Mujeres Rurales (Asodemuc)</li> <li>Asociación Municipal de Mujeres Anoriseñas (Ammuan)</li> <li>Aspanor TV</li> <li>Grupo Género ETCR</li> <li>Indígenas</li> <li>Institución Educativa Anorí</li> <li>Plataforma Juvenil</li> <li>Víctimas del conflicto</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Cruz Roja</li> <li>Comisaría de Familia</li> <li>ONG Vamos Mujer</li> <li>ONU</li> <li>Secretaría de Desarrollo Comunitario</li> <li>Secretaría de Gobierno</li> <li>Secretaría de la Mujer Gobernación de Antioquia</li> </ol>

**ESTABLECIMIENTO DE REDES  
EN ARTICULACIÓN CON LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA**

Municipio	Organizaciones sociales	Sector público / ONG
Caldono	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asociación de Cabildos Indígenas</li> <li>2. Fundesia</li> <li>3. Red de Mujeres de Pescador</li> <li>4. ETCR</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alcaldía Municipal</li> <li>2. Cruz Roja</li> <li>3. Comisaría de Familia</li> <li>4. Ejército Nacional</li> <li>5. Fiscalía</li> <li>6. Instituciones educativas</li> <li>7. ONU</li> <li>8. Secretarías</li> <li>9. Subsecretaría de Salud</li> <li>10. UARIV</li> <li>11. USAID</li> </ol>
Fonseca	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fonseca Diversa</li> <li>2. Juntas de Acción Comunal</li> <li>3. Organizaciones de Mujeres</li> <li>4. Resguardo indígena wayuu Mayabangloma</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ARN</li> <li>2. Biblioteca de Conejo</li> <li>3. Ejército Nacional</li> <li>4. Institución Educativa Juan Jacobo Aragón</li> <li>5. ONU - FAO</li> </ol>
La Paz	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Emisora Ebenezer Stereo</li> <li>2. Guardianas de la Paz</li> <li>3. Iglesia católica</li> <li>4. Líderes y lideresas juveniles</li> <li>5. Líderes y lideresas LGBTI</li> <li>6. Organización de Mujeres Artesanas</li> <li>7. ETCR</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ARN</li> <li>2. Biblioteca Municipal</li> <li>3. Comisaría de Familia</li> <li>4. Concejales municipales</li> <li>5. Fiscalía</li> <li>6. ICBF</li> <li>7. OACP</li> <li>8. Oficina Departamental de la Mujer</li> <li>9. ONU</li> <li>10. Personería Municipal</li> <li>11. Secretaría de Salud</li> </ol>
Planadas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. CODHES</li> <li>2. Comité de Género ETCR</li> <li>3. Consejo Comunitario de Mujeres de Planadas</li> <li>4. Corporación Centro de Interés Público y Justicia</li> <li>5. Fundación Yapawayra</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Alcaldía municipal</li> <li>7. ARN</li> <li>8. Biblioteca Pública</li> <li>9. Comisaría de Familia</li> <li>10. Concejo Municipal</li> <li>11. Ejército Nacional</li> <li>12. Fiscalía</li> <li>13. ONU</li> <li>14. Personería municipal</li> <li>15. Secretaría de Gobierno</li> </ol>

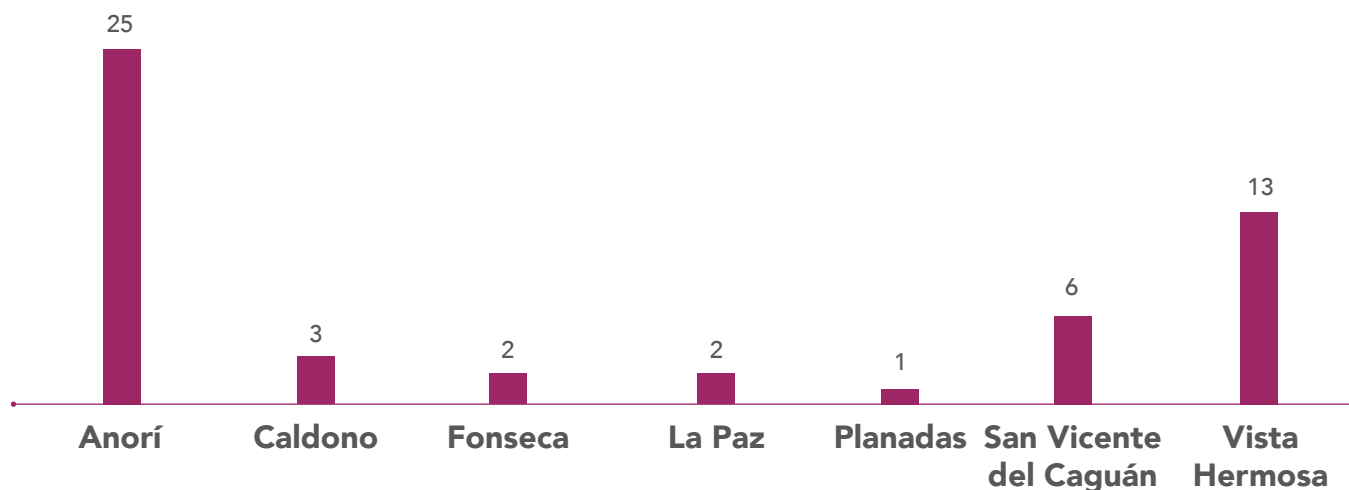
ESTABLECIMIENTO DE REDES EN ARTICULACIÓN CON LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA		
Municipio	Organizaciones sociales	Sector público / ONG
San Vicente del Caguán	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ASOMUPIEL</li> <li>2. Caquetá Diversa</li> <li>3. FUNVIPAS</li> <li>4. LIMPAL</li> <li>5. Mujeres por la Vida</li> <li>6. Reservas Campesinas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comisaría de Familia</li> <li>2. Defensoría del Pueblo - Caquetá</li> <li>3. Fiscalía</li> <li>4. Hospital municipal</li> <li>5. Personería Municipal</li> <li>6. Policía Nacional</li> <li>7. Secretaría de Desarrollo Social</li> </ol>
Vista Hermosa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asociación de Mujeres Emprendedoras por las Paz</li> <li>2. CERAC</li> <li>3. FUPAD</li> <li>4. JAC</li> <li>5. LIMPAL</li> <li>6. Organización de Mujeres desplazadas</li> <li>7. ETCR</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cruz Roja</li> <li>2. Comisaría de Familia</li> <li>3. Defensoría del Pueblo - Caquetá</li> <li>4. Fiscalía</li> <li>5. Fundación PLAN</li> <li>6. Hospital municipal</li> <li>7. Personería Municipal</li> <li>8. Policía Nacional</li> <li>9. Secretaría de Desarrollo Social</li> <li>10. Visión Amazonía</li> <li>11. World Coach</li> </ol>

- **Desafíos:** prioridad institucional para fortalecer las relaciones establecidas, continuando las actividades en conjunto con organizaciones e instituciones en los territorios al finalizar el proyecto.

**INDICADOR 12. Aumento de la capacidad de las comunidades para establecer colaboración con la Policía y otras instituciones públicas (confianza comunitaria)**

- **Resultados y evidencia:** la estrategia EMA permitió identificar la disponibilidad de las comunidades abordadas en conjunto con la Policía, incluso en territorios altamente inseguros. A través del establecimiento de redes multisectoriales en cada municipio, fue posible llegar a 236 acuerdos para realizar actividades colaborativas entre la Policía y organizaciones sociales, otras instituciones, entidades y organismos internacionales.

### Número de reuniones y actividades para desarrollar el indicador 12



- Logros:** acceso de la Policía a resguardos indígenas en Caldono y articulación para el trabajo en conjunto. Participación de la Policía en distintos comités de articulación interinstitucional local con instituciones educativas, alcaldías, Comisarias de Familia, ETCR, sistema de salud. Se logró que las capacidades generadas dieran lugar a solicitudes por parte de las organizaciones y entidades públicas y privadas, para que la Policía y el equipo de facilitación apoyaran técnicamente la inclusión del enfoque de género en sus actividades. Se presentan en el cuadro siguiente las solicitudes que estuvieron fuera de la planificación del proyecto y que son resultado de la capacidad de articulación desarrollada durante su ejecución.

Municipio	Número de talleres	# hombres	# de mujeres	# de niños y adolescentes	# de niñas y adolescentes	Total
Anorí	18	163	398	92	151	804
Caldono	9	177	692	422	591	1882
Fonseca	8	58	114	50	56	278
La Paz	16	96	127	103	97	423
Planadas	14	21	112	124	136	393
San Vicente del Caguán	8	76	58	63	36	233
Vista Hermosa	6	30	49	15	15	109
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>621</b>	<b>1550</b>	<b>869</b>	<b>1082</b>	<b>4122</b>

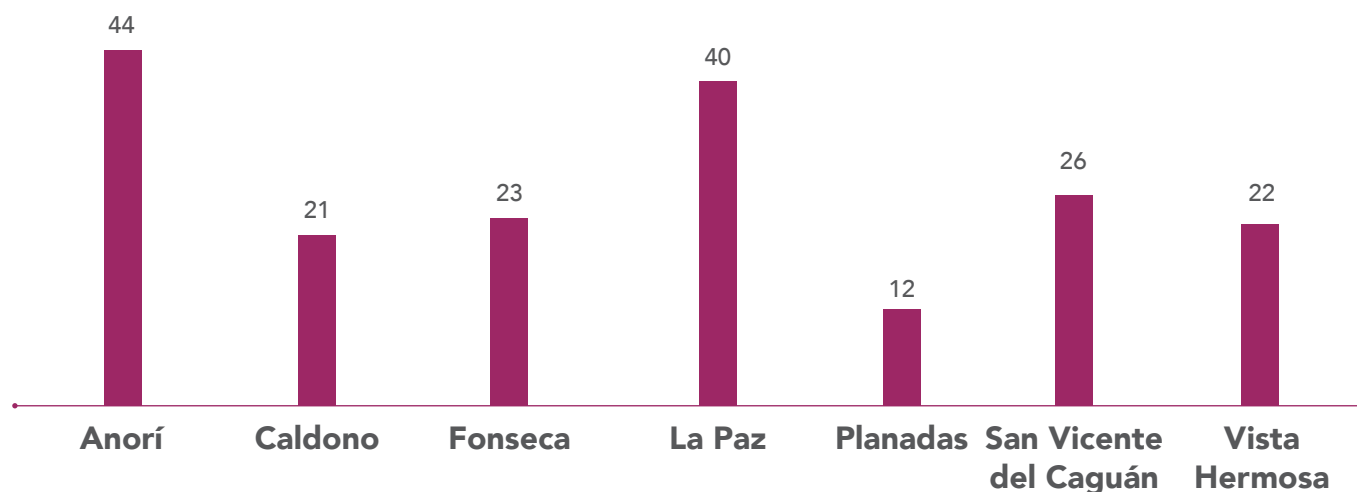
- Desafíos:** reducir el efecto negativo en materia de percepción y confianza hacia la institución, producto del aumento de las condiciones generales de inseguridad; procurar la continuidad de las acciones preventivas en territorios recién visitados por la Policía.



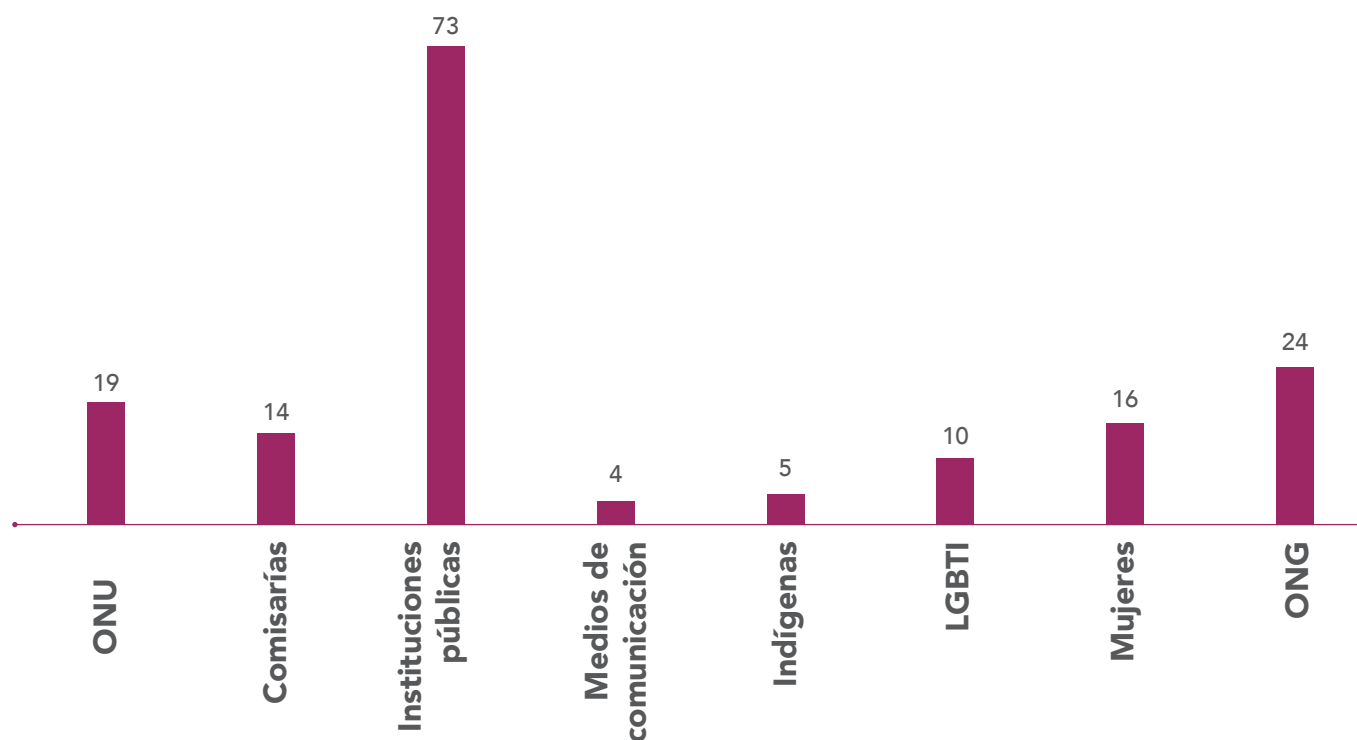
**INDICADOR 13.** Articulación interinstitucional y corresponsable de la atención de VBG (índice de confianza de acuerdo con el modelo de la Policía) en zonas con temas de género

- **Resultados y evidencia:** establecimiento de relaciones con organizaciones en cada municipio. Incidencia en 292 espacios institucionales e interinstitucionales para la articulación de acciones preventivas. Creación de 236 acuerdos para la realización de actividades multisectoriales que incluyeron socialización, articulación, apoyo técnico y comunicación. Articulación de 105 actores de diferentes sectores en los 7 municipios seleccionados. La información no proviene de la medición del índice de satisfacción, sino del proceso de monitoreo y sistematización del proyecto.

**Número de reuniones y actividades para desarrollar el indicador 13**

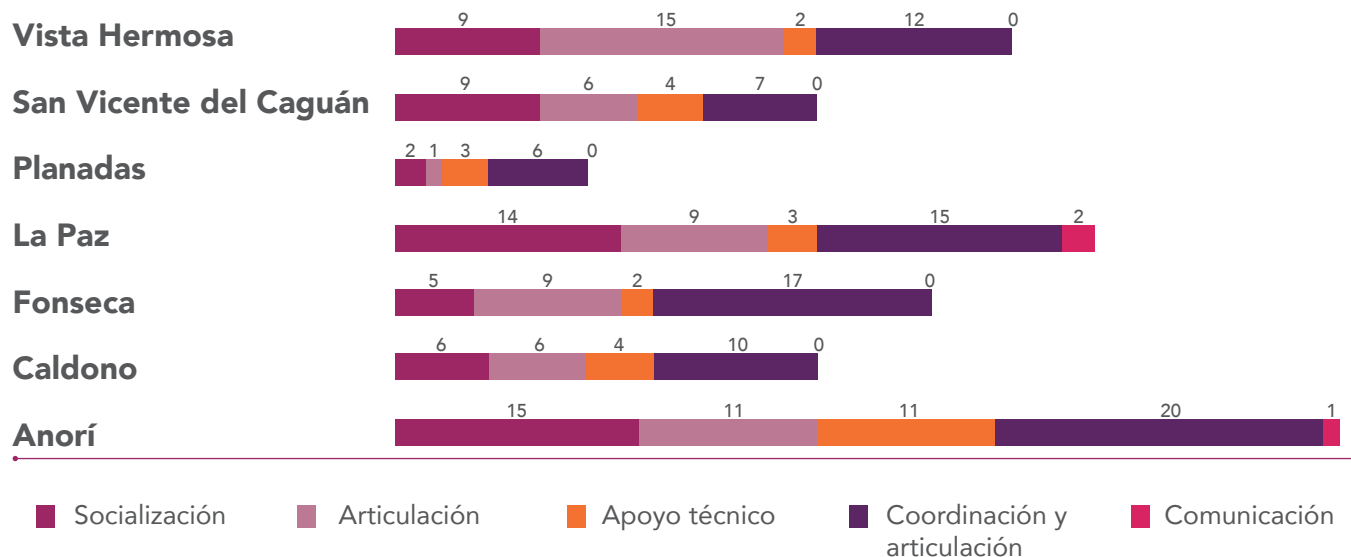


**Reuniones por tipo de actor (165 en total)**



- **Logros:** inclusión de apoyos interinstitucionales en la estrategia EMA de atención y prevención desplegada en veredas de difícil acceso (12 colegios de los 7 municipios, además de hospitales, Fiscalía, Ejército, Cruz Roja e instituciones educativas). Articulación de 105 actores en espacios multisectoriales para la coordinación y el establecimiento de relaciones colaborativas. Establecimiento de 236 acuerdos para implementar acciones en conjunto con la Policía Nacional. Incidencia en 165 espacios de articulación interinstitucional en donde se posicionó la capacidad de la Policía para la prevención y atención de la VBG.

### Tipos de acuerdo por municipio



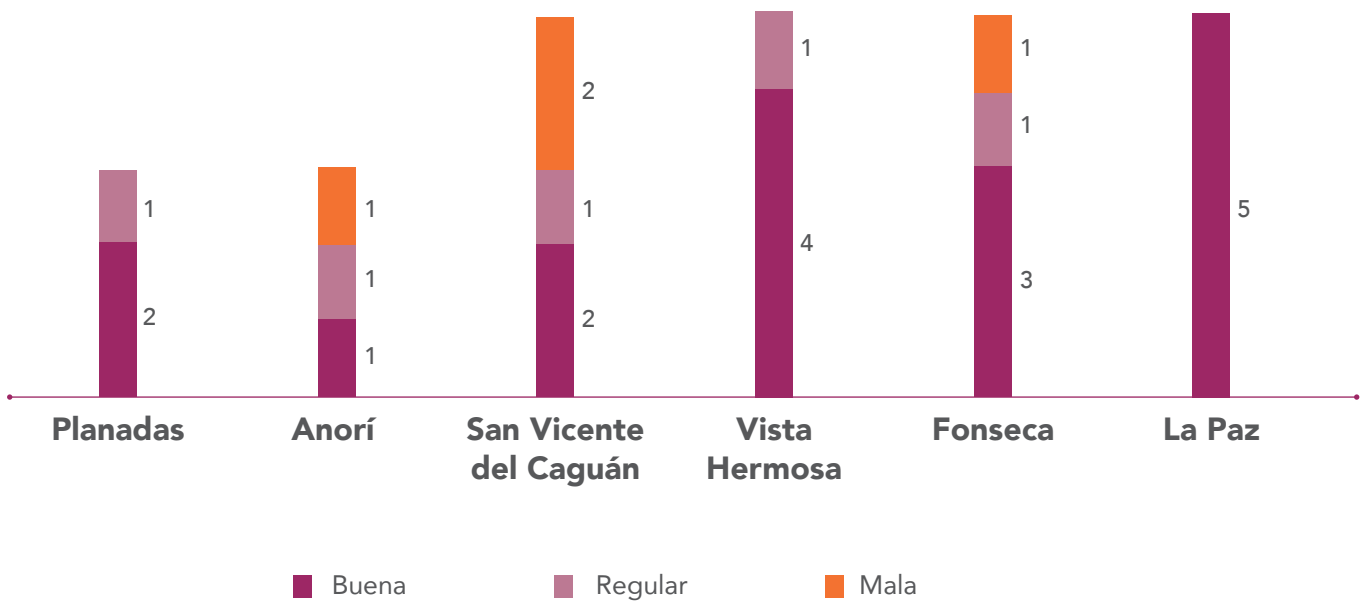
- **Desafíos:** reticencia por parte de otras instituciones o funcionarios(as) para abordar temas relacionados con el proceso de paz, especialmente en municipios altamente afectados y en temas que no son considerados de alta prioridad, como los de LGBTI.

### INDICADOR 14. Medición del índice de satisfacción (confiabilidad, recomendación y efectividad) de la población ante el servicio de Policía, en relación con la atención de VBG en los 7 municipios

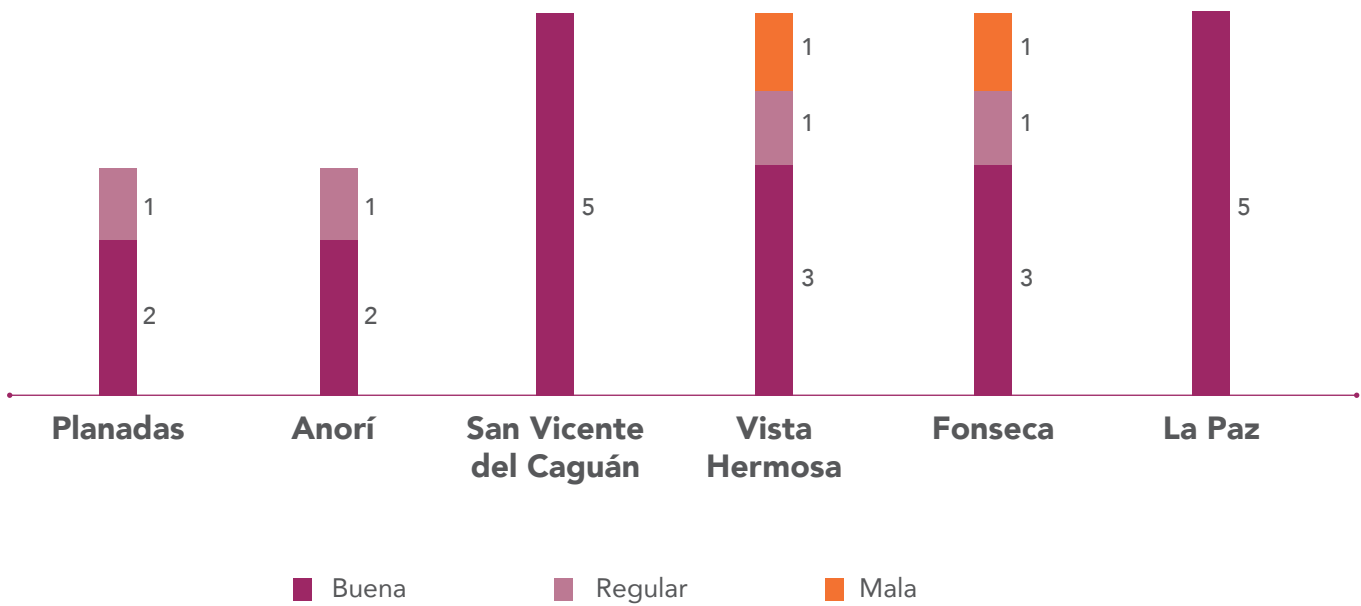
- **Resultados y evidencia:** aumento de la percepción de satisfacción ciudadana respecto del trabajo de la Policía en materia de VBG. La información no proviene de la medición del índice de satisfacción, sino del proceso de monitoreo y sistematización del proyecto.
- **Logros:** mejora en la percepción de la satisfacción ciudadana con el trabajo de la Policía en materia de VBG.

Se aplicaron encuestas en los territorios focalizados (excepto Caldono) para valorar la percepción comunitaria respecto a las instituciones públicas, especialmente la Policía Nacional, luego de la implementación y el desarrollo del proyecto. Se obtuvieron los siguientes resultados:

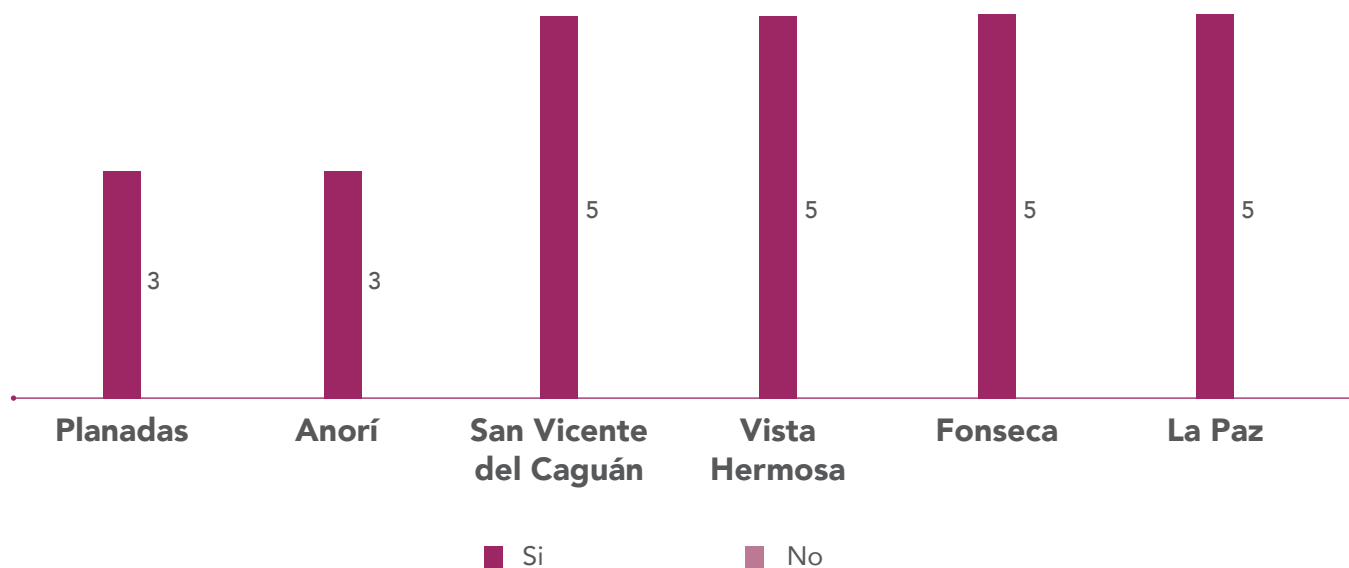
De 1 a 5, ¿cómo califica su relación con la Policía en el primer semestre de 2018?



De 1 a 5, ¿cómo califica su relación con la Policía en el segundo semestre de 2018?

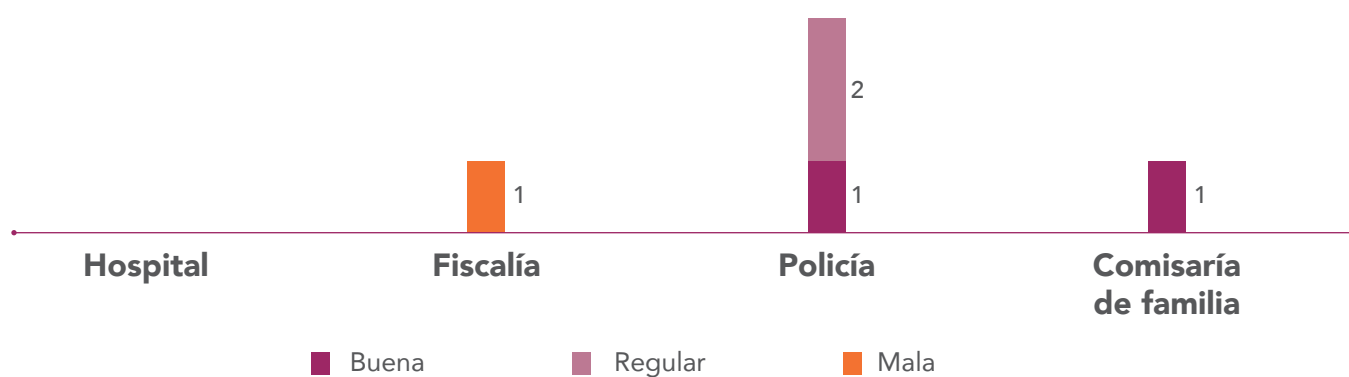


**¿El desarrollo del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía (EMA) en el municipio en el segundo semestre de 2018 contribuyó al mejoramiento de su relación con la Policía Nacional?**

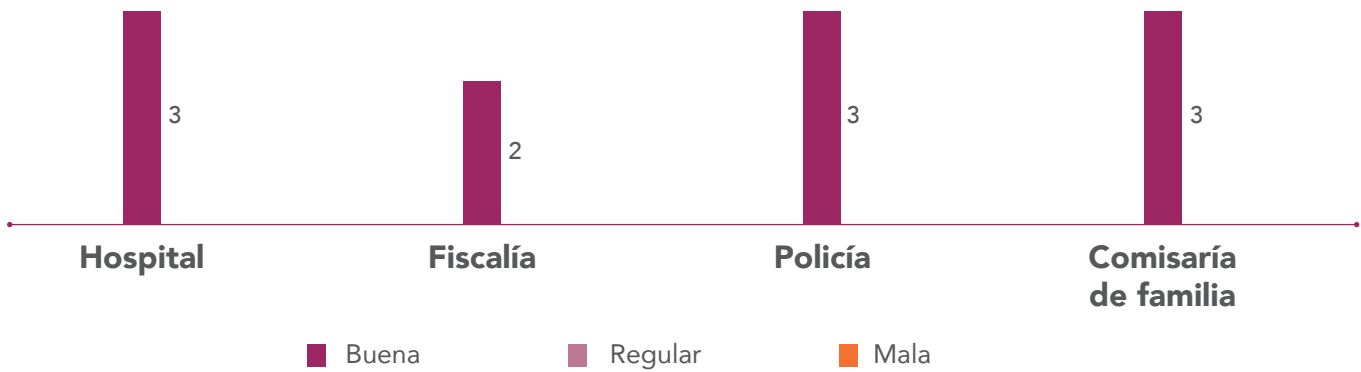


A partir de la encuesta, se pudo concluir que hay una mejora general sobre la percepción de la ciudadanía respecto a la Policía Nacional en el segundo semestre de 2018, luego de la implementación y el desarrollo del proyecto. Por otro lado, se midieron percepciones sobre otras instituciones públicas que hacen parte de la ruta de atención a VBG, obteniendo los siguientes resultados:

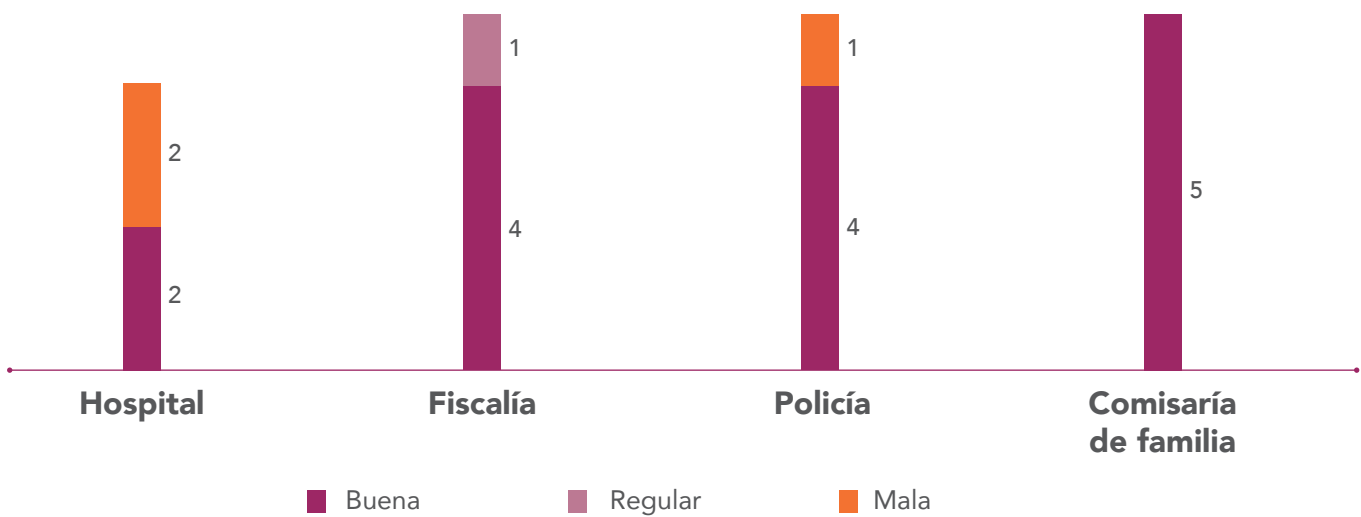
**Planadas - De 1 a 5, ¿cómo califica su relación con cada una de las instituciones mencionadas?**



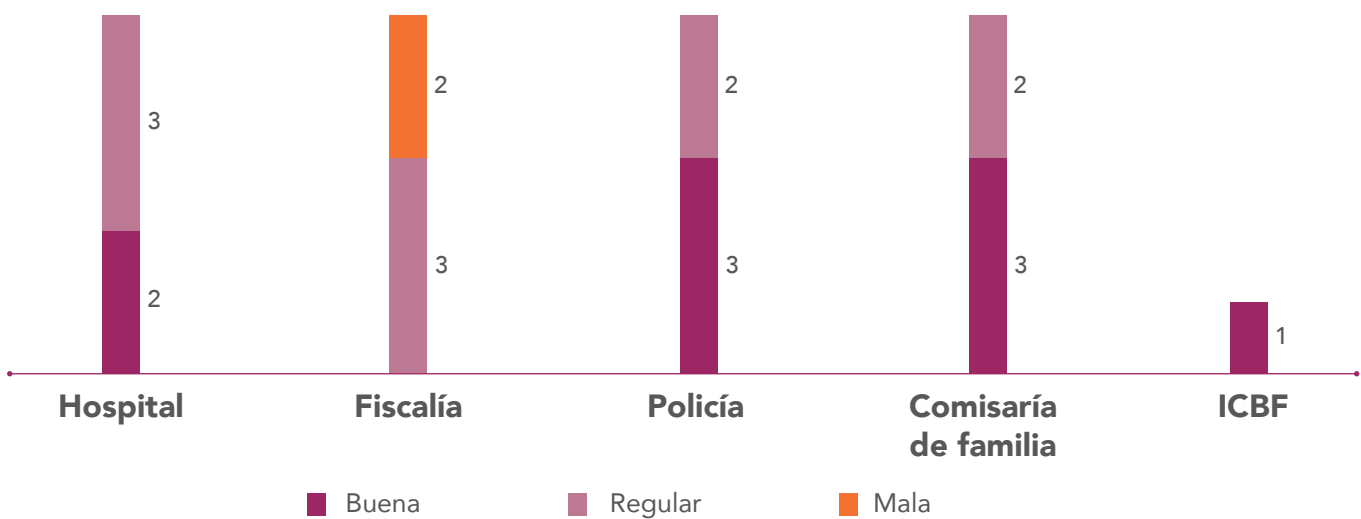
Anorí - De 1 a 5, ¿cómo califica su relación con cada una de las instituciones mencionadas?



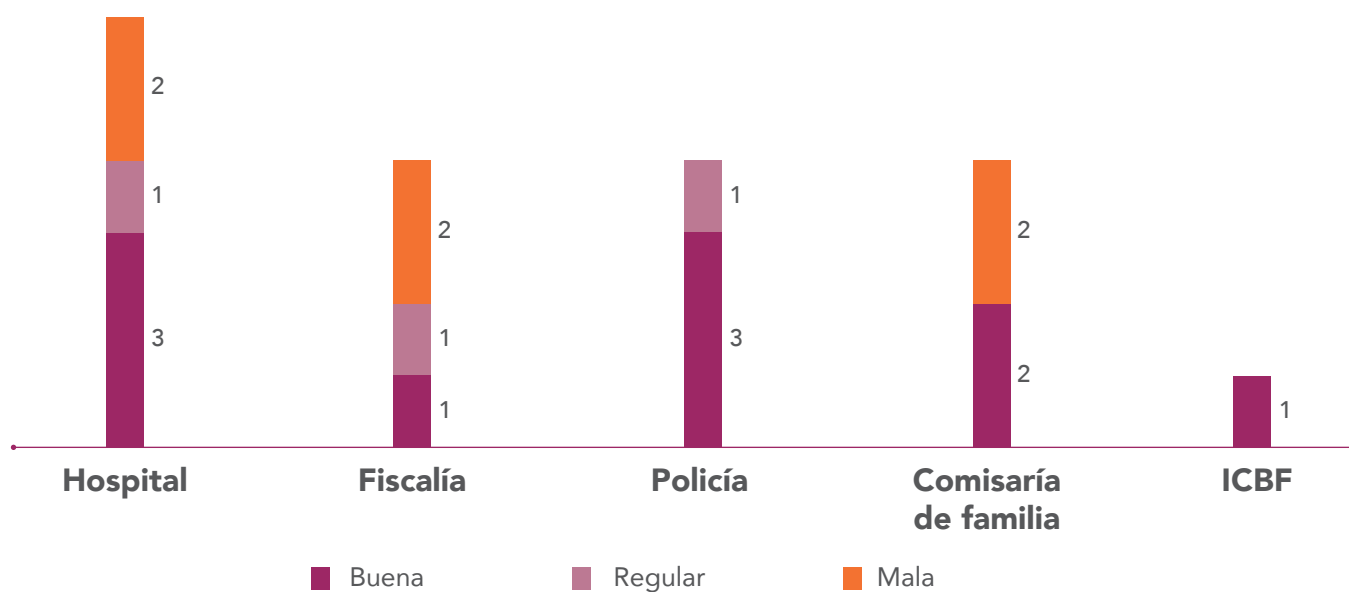
Vista Hermosa - De 1 a 5, ¿cómo califica su relación con cada una de las instituciones mencionadas?



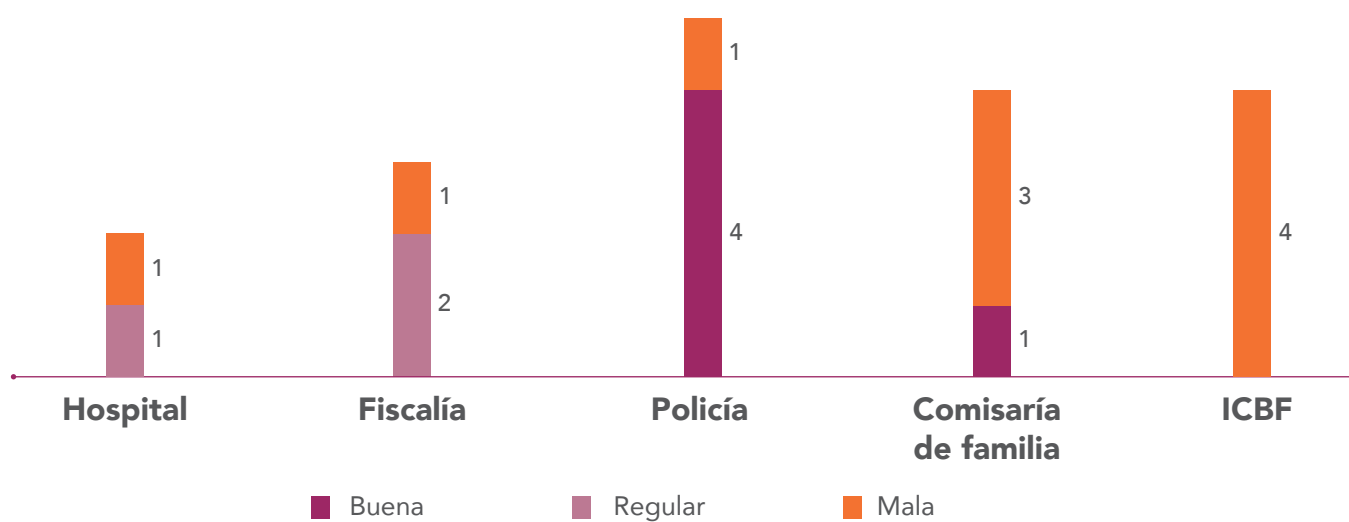
San Vicente del Caguán - De 1 a 5, ¿cómo califica su relación con cada una de las instituciones mencionadas?



La Paz - De 1 a 5, ¿cómo califica su relación con cada una de las instituciones mencionadas?



Fonseca - De 1 a 5, ¿cómo califica su relación con cada una de las instituciones mencionadas?



- **Desafíos:** superar el miedo ciudadano a la revictimización en temas relacionados con la VBG, debido a la presencia de grupos armados organizados y la incipiente presencia del Estado en esas zonas.

INDICADOR 15. Presencia policial para la atención de la VBG en los municipios priorizados

- **Resultados y evidencia:** la estrategia EMA de atención y prevención de la VBG logró implementarse en 21 veredas y corregimientos que tenían nula o poca presencia de la Policía.

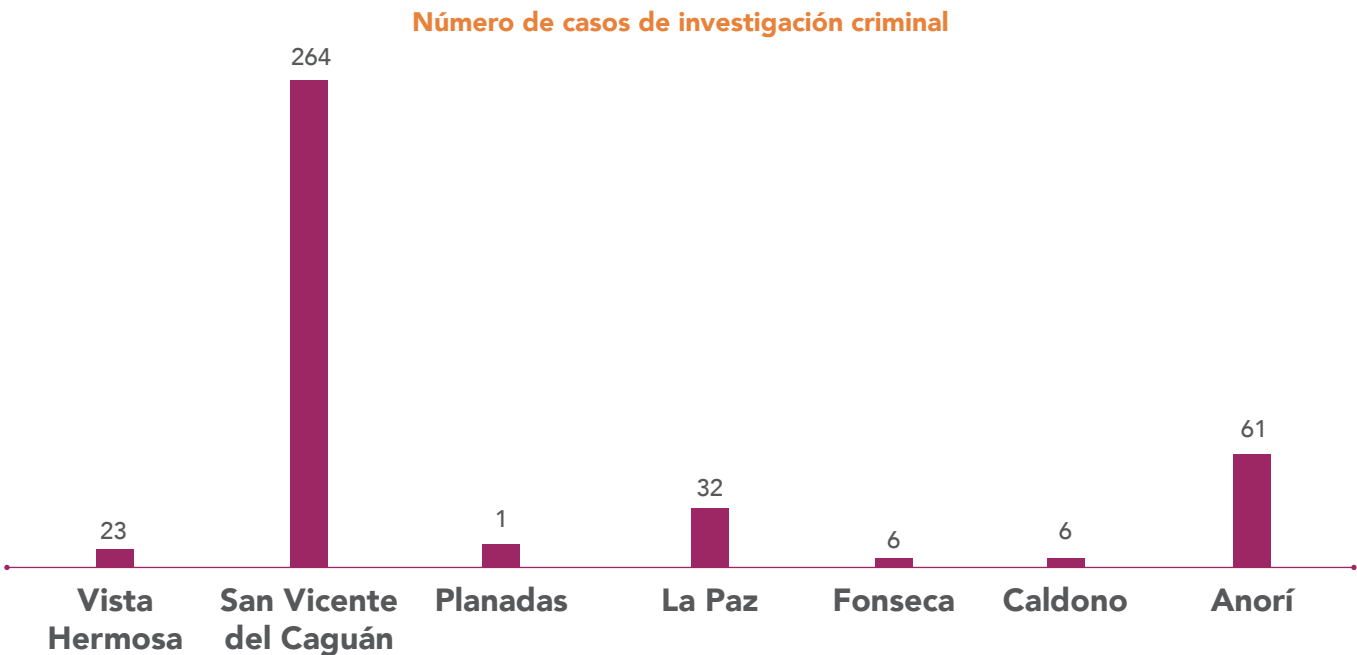
- **Logros:** aumento del conocimiento de la población de los esfuerzos de la Policía por desarrollar capacidades específicas para la atención y prevención de la VBG (2237 personas conocieron esas capacidades en espacios rurales de los 7 municipios durante un mes de implementación de la estrategia). Se establecieron contactos y mecanismos de articulación en cada territorio visitado.
- **Desafíos:** continuar las visitas a los territorios a través de actividades de prevención.

**INDICADOR 16. Aumento en la capacidad de respuesta y movilización de la Policía Nacional para la atención y seguridad a víctimas, según condiciones de la ruralidad**

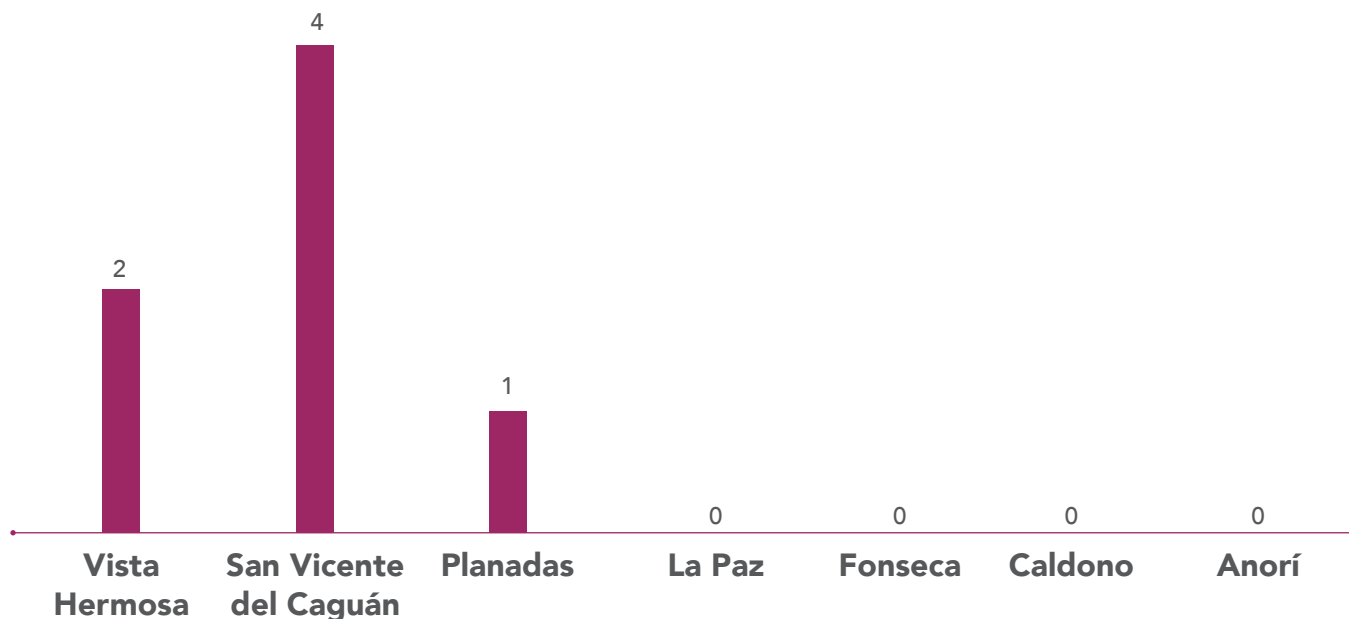
- **Resultados y evidencia:** establecimiento de equipos de movilidad y comunicación (carros, teléfonos, carpas, etc.) desplegados a los 7 municipios.
- **Logros:** entrega oficial de equipo a la Policía e implemento de estrategia fortalecida con aprendizajes para su aplicación en espacios rurales. Capacitación a policías de estaciones y UBICAR para una debida atención y prevención de la VBG.
- **Desafíos:** continuar la implementación de la estrategia EMA en territorios visitados; priorizar el tema de género en las estaciones de Policía; apoyar las iniciativas de acercamiento a la comunidad, y agilizar procedimientos administrativos internos para el pleno uso de los equipos donados.

**INDICADOR 17. Aumento de los casos investigados por la Policía Nacional sobre VBG en los 7 municipios**

- **Resultados y evidencia:** la información que sustenta los siguientes datos proviene de diferentes fuentes a las cuales se recurrió en cada municipio, dada la dificultad de acceder a las fuentes oficiales. Solamente en el caso de San Vicente del Caguán se tuvo pleno acceso a ellas, por lo que el dato es significativamente diferente. En este sentido, los datos en los municipios restantes reflejan la información a la cual se tuvo acceso y, por lo tanto, no pueden ser tomados como un comparativo equitativo entre ellos.



### Número de casos de feminicidio



- **Logros:** capacitación a personal de la SIJIN en estaciones de Policía seleccionadas por el proyecto, el cual recibe apoyo técnico y cuenta con los equipos donados por el proyecto.
- **Desafíos:** elevar la prioridad otorgada por la Policía para la investigación de casos relacionados con VBG.

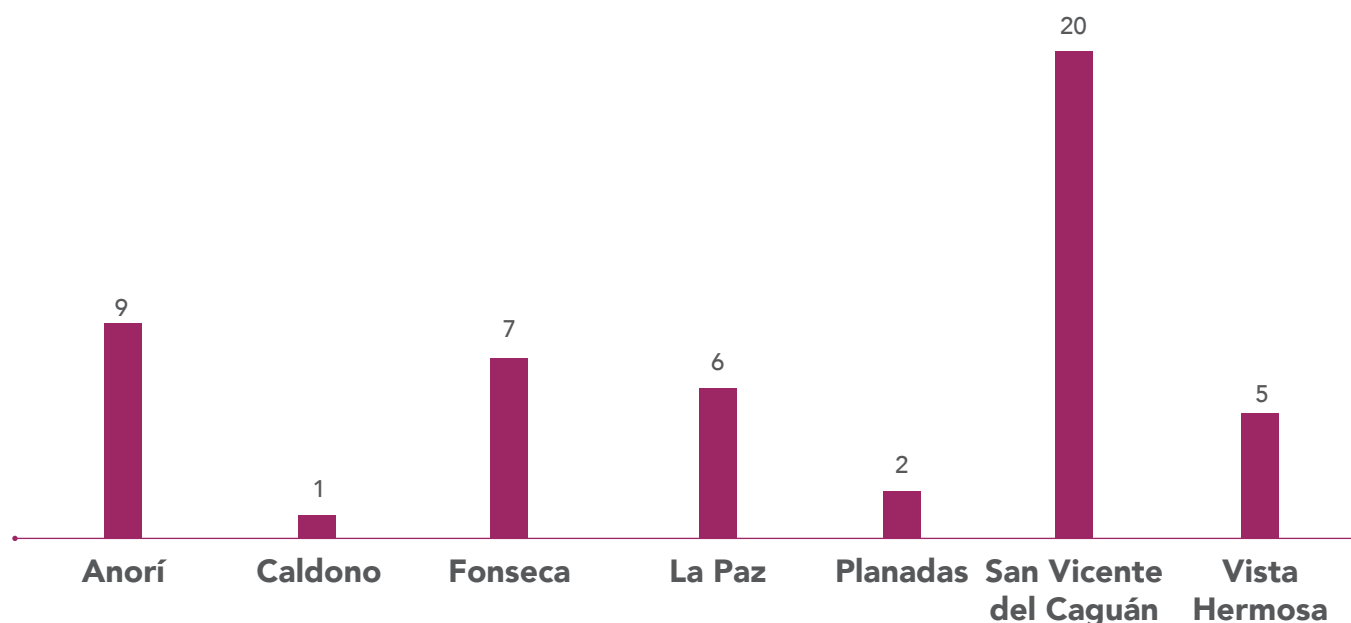
### INDICADOR 18. Aumento del conocimiento ciudadano (información) sobre VBG

**Supuesto (indicadores 18 y 19):** uno de los principales obstáculos para la prevención y atención de casos de VBG tiene que ver con el desconocimiento ciudadano generalizado sobre el tema y los debidos procesos. Un aumento en el conocimiento de estas temáticas podría resultar en mayor claridad de la ciudadanía sobre rutas de atención y capacidades para resolver los conflictos por medios no violentos.

- **Resultados y evidencia:** durante el mes de implementación de la estrategia EMA se aumentó el conocimiento de 2237 personas en espacios rurales de los 7 municipios seleccionados. Para la recolección de información sobre el aumento de conocimiento ciudadano en temas relacionados con la VBG, además de sistematizar el número de reuniones relacionadas, se hicieron una serie de encuestas previas a la aplicación de talleres y otras después de su implementación, con el fin de tener una línea de base y un comparativo final que permitiera identificar aumentos en la apropiación de conocimientos. Se realizaron encuestas en los siguientes talleres aplicados:
  - Taller realizado con ocasión del Día Internacional de las Mujeres Rurales.
  - Taller sobre violencia basada en género realizado con ocasión del Día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres.
  - Taller sobre fortalecimiento de redes para la atención de VBG.
  - Taller sobre derechos de personas LGBTI.



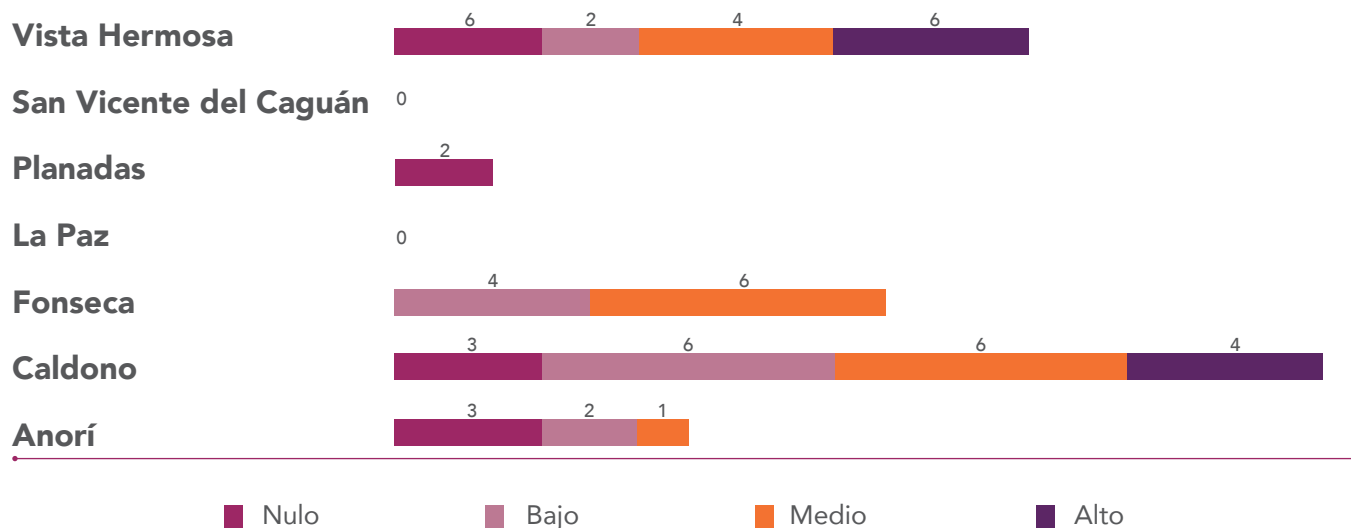
### Número de reuniones y actividades para desarrollar el indicador 18



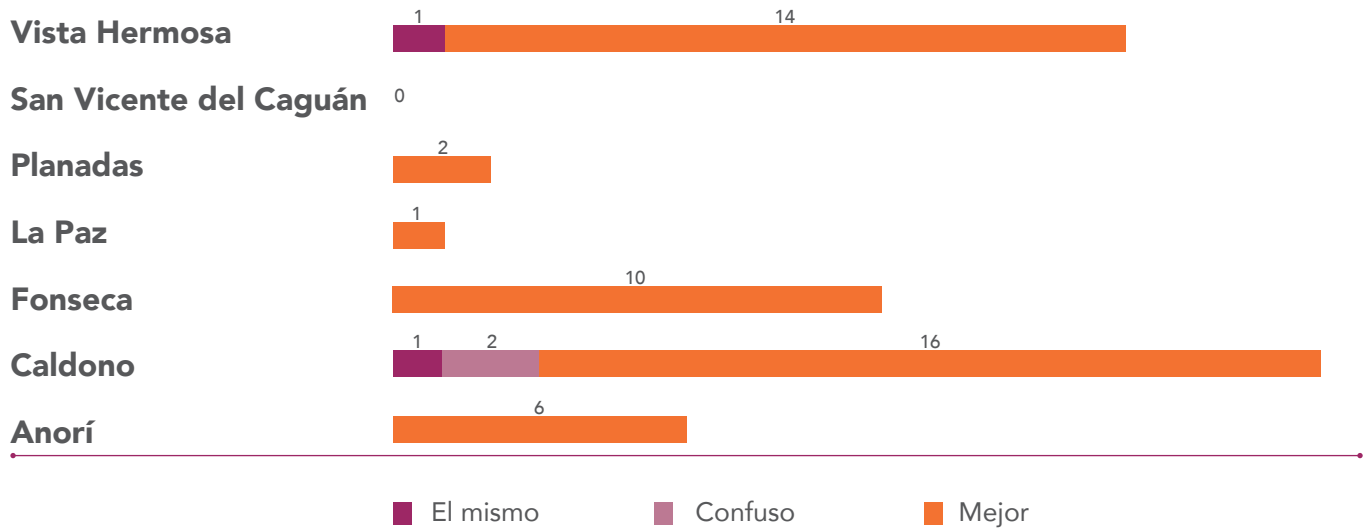
#### Taller realizado con ocasión del Día Internacional de las Mujeres Rurales

- Para este taller, la muestra fue de 53 personas. Con la aplicación del taller se evidencia un aumento general en los conocimientos, pues antes de ser llevado a cabo, 25 personas aseguraban tener conocimientos nulos o bajos sobre VBG. Luego de finalizado, 49 personas de las 53 encuestadas dijeron que su conocimiento era mucho mejor, como se observa a continuación.

#### 1. Antes del taller realizado con ocasión del Día Internacional de las Mujeres Rurales su conocimiento sobre violencia basada en género era:



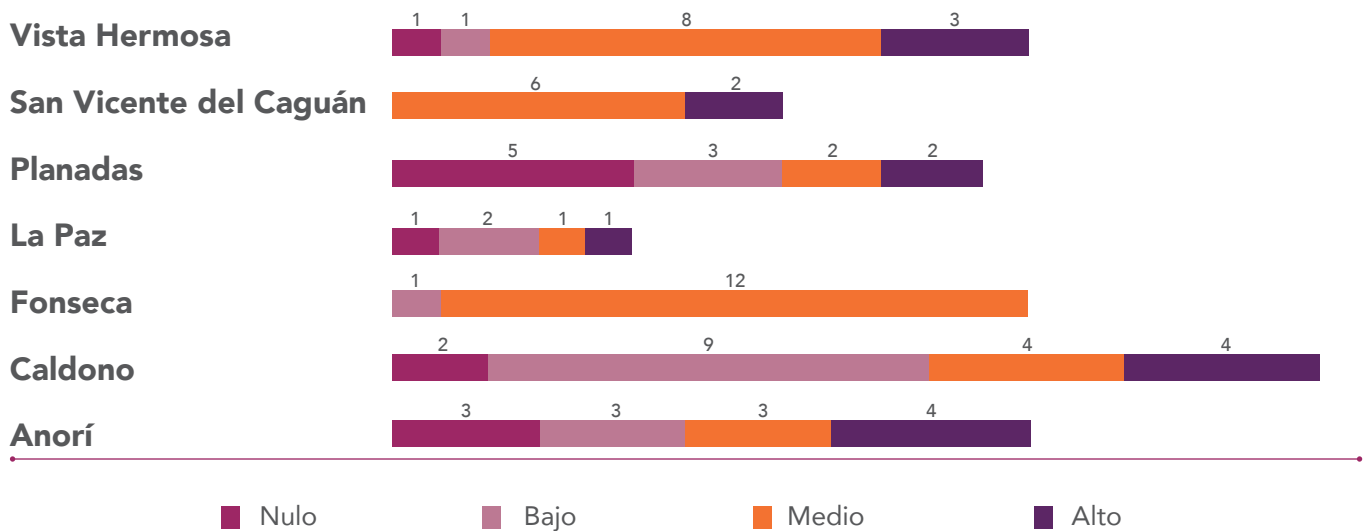
**2. Después del taller realizado con ocasión del Día Internacional de las Mujeres Rurales su conocimiento sobre violencia basada en género es:**



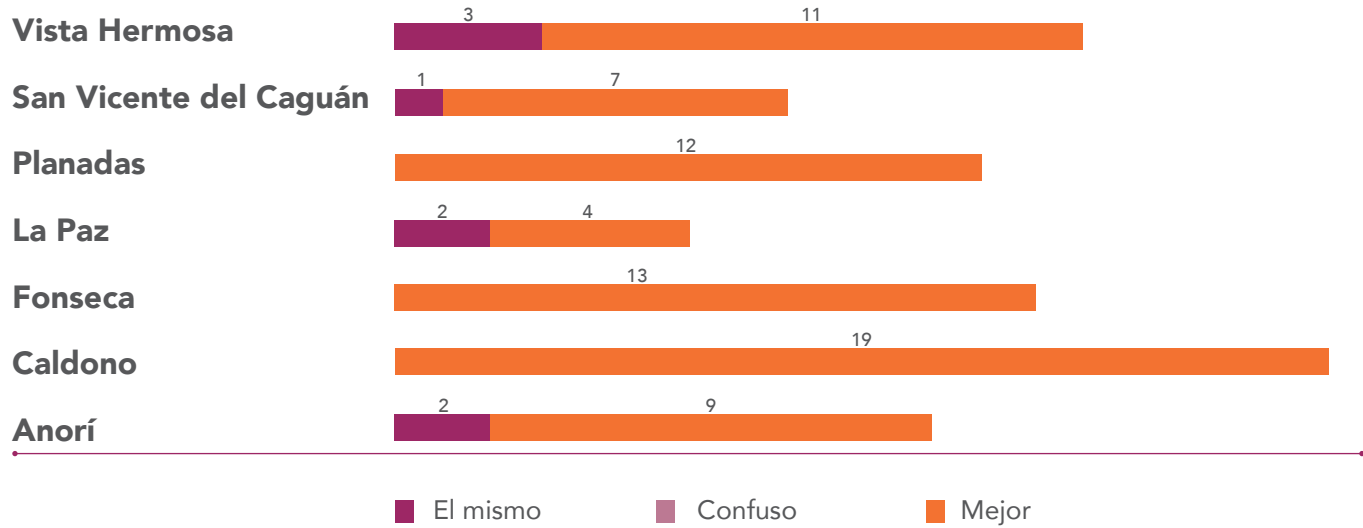
**Taller sobre violencia basada en género realizado con ocasión del Día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres**

- Para este segundo taller, la muestra fue de 83 personas. Tras la aplicación del taller se evidencia un aumento general en los conocimientos, pues antes de ser llevado a cabo, 31 personas aseguraron tener conocimientos nulos o bajos sobre VBG. Luego de finalizado, 75 personas de las 83 encuestadas dijeron que su conocimiento era mucho mejor, como se observa a continuación.

**3. Antes del taller sobre violencia basada en género realizado con ocasión del Día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres su conocimiento sobre el tema era:**



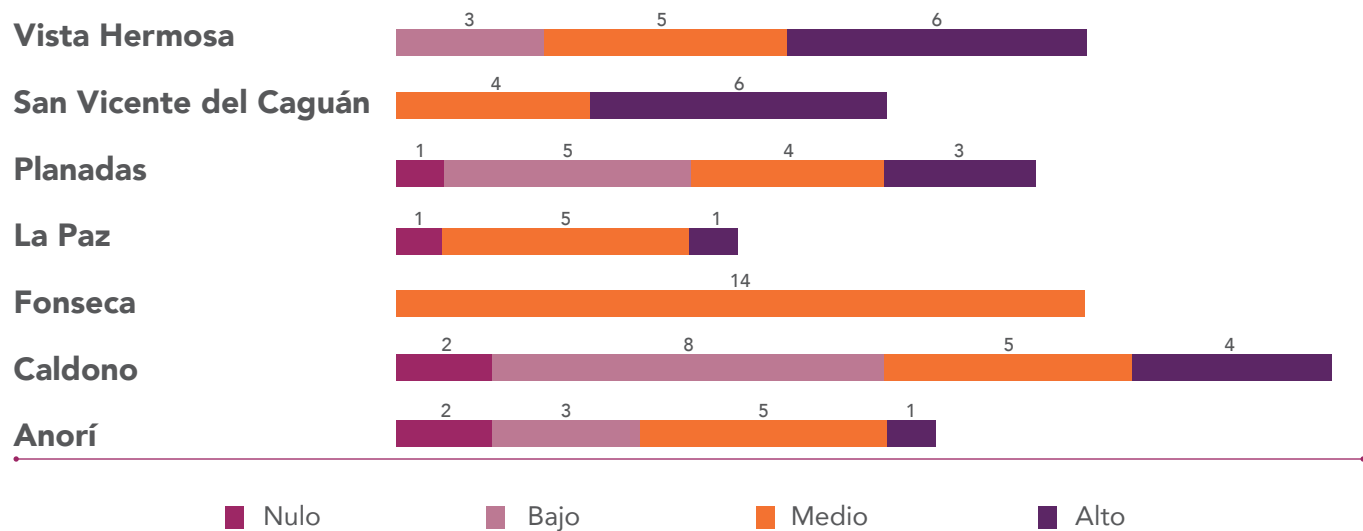
**4. Después del taller sobre violencia basada en género realizado con ocasión del Día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres su conocimiento sobre el tema es:**



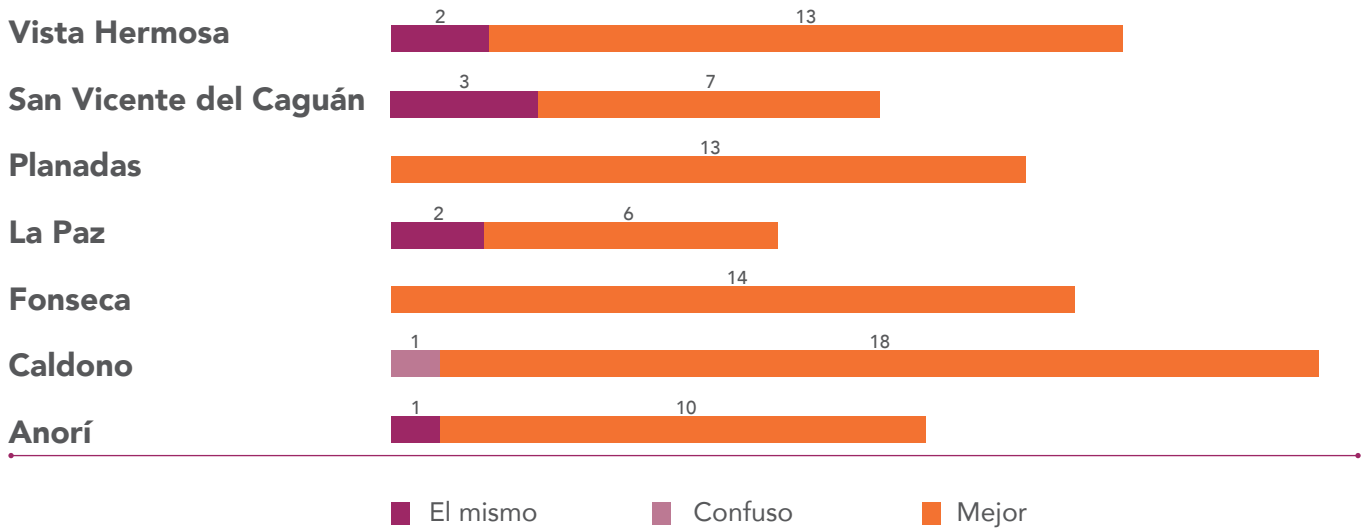
**Taller sobre fortalecimiento de redes para la atención de VBG**

- Para este tercer taller, la muestra fue de 90 personas. Tras su aplicación se evidencia un aumento general en los conocimientos, pues antes de ser llevado a cabo, 25 personas aseguraron tener conocimientos nulos o bajos sobre VBG. Al finalizar el taller, 81 personas de las 90 encuestadas dijeron que su conocimiento era mucho mejor, como se observa a continuación.

**5. Antes del taller sobre fortalecimiento de redes para la atención de la violencia basada en género (durante el Mes Internacional de las Mujeres) su conocimiento sobre el tema era:**



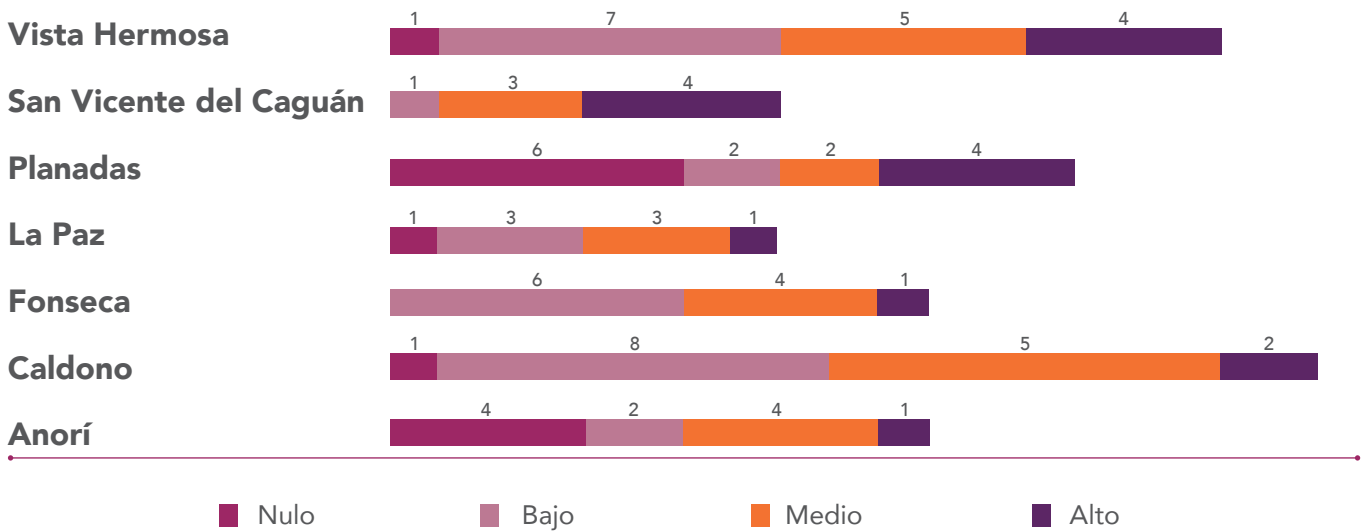
**6. Después del taller sobre fortalecimiento de redes para la atención de la violencia basada en género (durante el Mes Internacional de las Mujeres) su conocimiento sobre el tema es:**



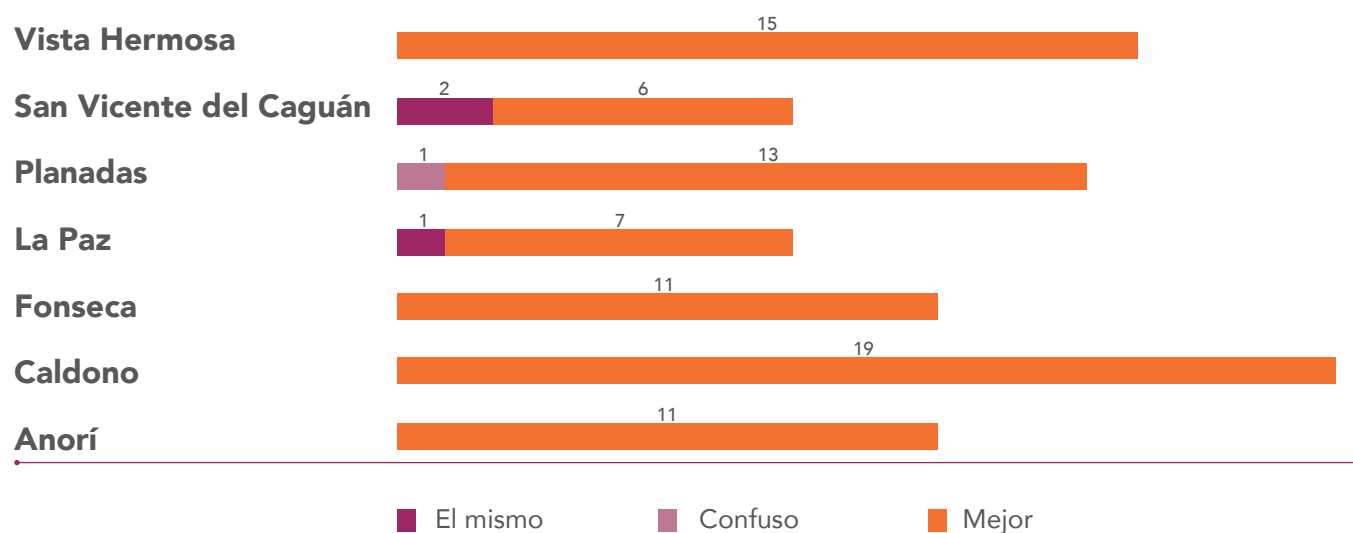
**Taller sobre derechos de personas LGBTI**

- Durante el último taller, cuya muestra fue de 88 personas, se obtuvo una mejora en tanto que, antes de su aplicación, 42 personas afirmaban tener conocimiento bajo o nulo sobre el tema, mientras que, al finalizar, 82 personas dijeron haber mejorado su conocimiento, como se observa a continuación.

**7. Antes del taller sobre derechos de personas LGBTI, su conocimiento sobre el tema era:**



## 8. Después del taller sobre derechos de personas LGBTI su conocimiento sobre el tema es:



- **Logros:** aumento del conocimiento y de las capacidades ciudadanas para buscar la atención de la Policía Nacional en temas relacionados con VBG.
- **Desafíos:** fortalecer la presencia de la Policía y la confianza alcanzada durante la implementación de la estrategia EMA, a través de la continuidad de las acciones de prevención en los territorios visitados.

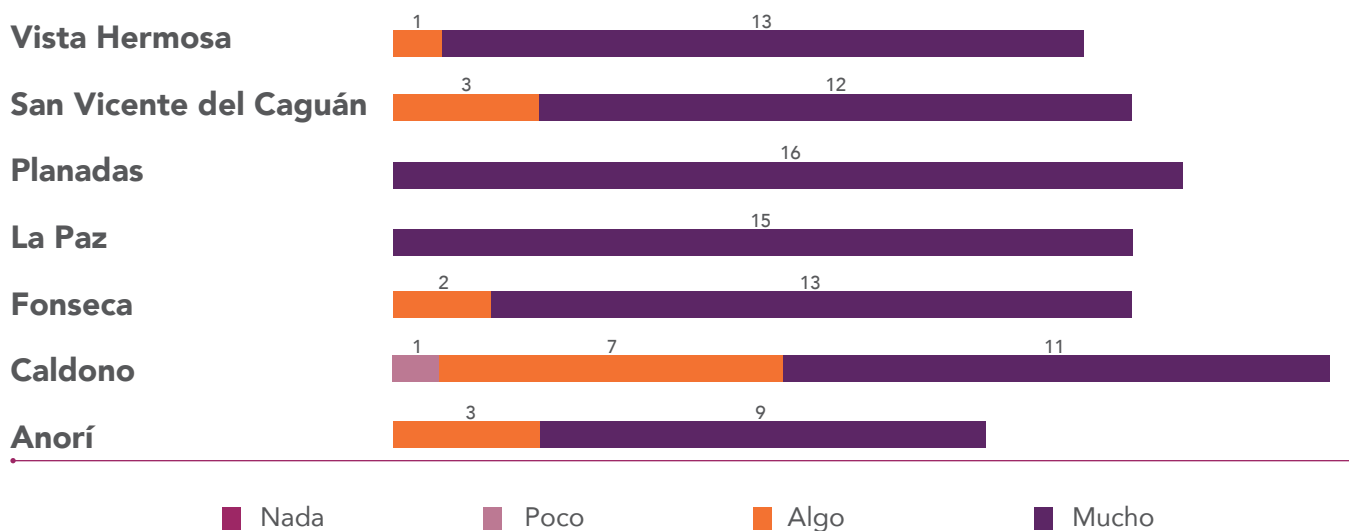
### INDICADOR 19. Aumento de la información sobre la violencia sexual y de género y las rutas de atención en medios de comunicación local

- **Resultados y evidencia:** 106 encuestas sobre el impacto del folleto de VBG; 41 transmisiones de cuñas radiales sobre género y tipos de VBG en radios locales en los territorios seleccionados durante dos meses; creación y difusión de 15 videos temáticos y 2 videos de sensibilización sobre VBG. Se ofrecen a continuación algunas estadísticas generales de comunicaciones que evidencian aumentos relacionados con este indicador:

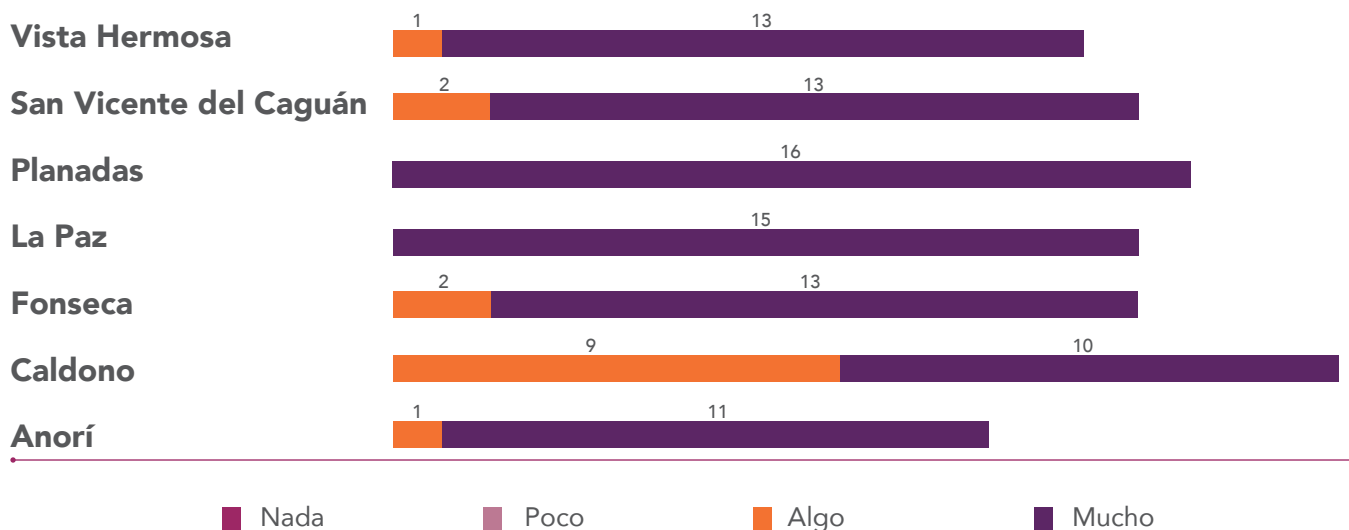
#### Folleto sobre VBG

- Sobre el folleto impreso de conceptos y tipos de VBG, se realizó un sondeo para conocer percepciones ciudadanas, con una muestra representativa de 106 personas en total. De ellas, un total de 89 dijeron considerar que el folleto aporta mayores conocimientos sobre la temática de VBG y 91 aseguraron ver claridad en los conceptos sobre tipos de violencia basada en género.

**1. ¿Qué tanto considera que el folleto sobre VBG y tipos de violencias del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía EMA aporta mayor conocimiento sobre el tema?**



**2. ¿Qué tan claros son los conceptos sobre los tipos de violencia basada en género y las líneas de atención presentados en ese folleto?**

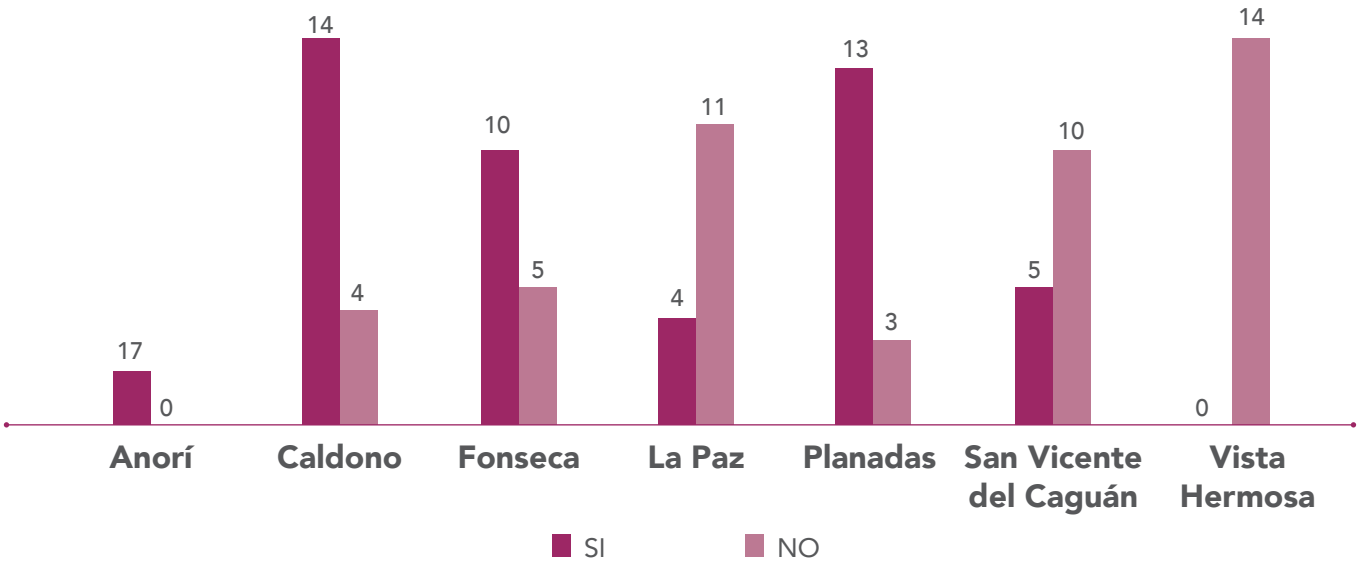


**Cuñas radiales**

- Sobre el tema de acceso a medios de comunicación, se realizaron cuñas radiales para socializar y generar conciencia sobre las dinámicas de la VBG en los territorios focalizados del proyecto. Se obtuvieron los siguientes resultados a partir de encuestas de opinión:
- Las siguientes son las emisoras en las que se difundieron las cuñas:

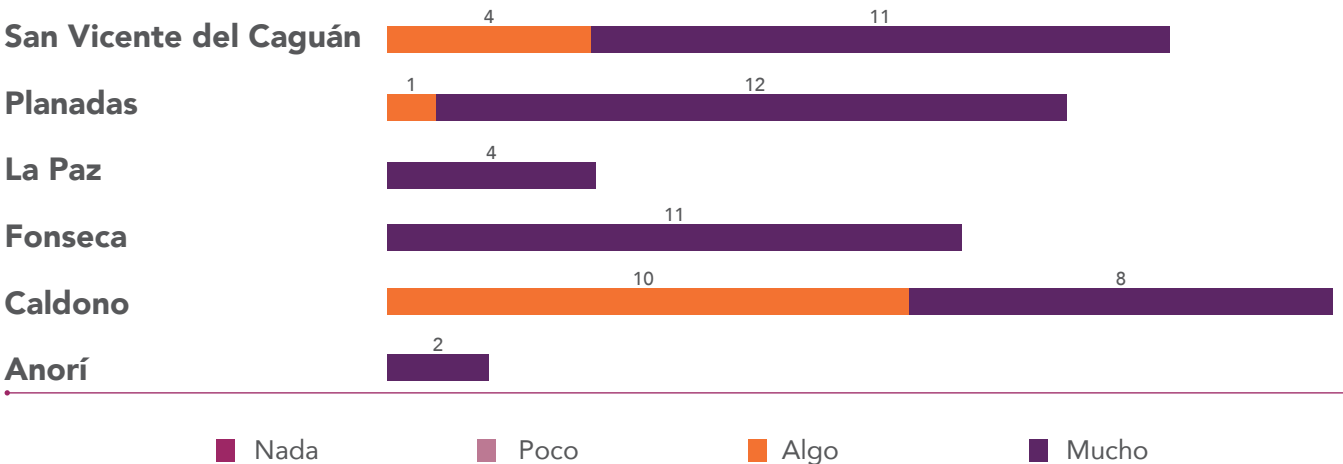
Municipio	Emisora	Alcance/habitantes aproximado
Anorí	Anorí Estéreo	17 967
Caldono	La Poderosa Stereo	34 194
Fonseca	Fonseca Stereo	35 350
La Paz	RCN Radio	25 000
Planadas	Musicalia Stereo	30 111
San Vicente del Caguán	Ecos del Caguán	56 674
Vista Hermosa	Ondas del Meta. Debido a que Vista Hermosa no tiene emisora local, se pautó en Ondas del Meta con alcance en Villavicencio y municipios aledaños.	25 908

**1. ¿Ha escuchado las cuñas radiales relacionadas con el proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía EMA?**



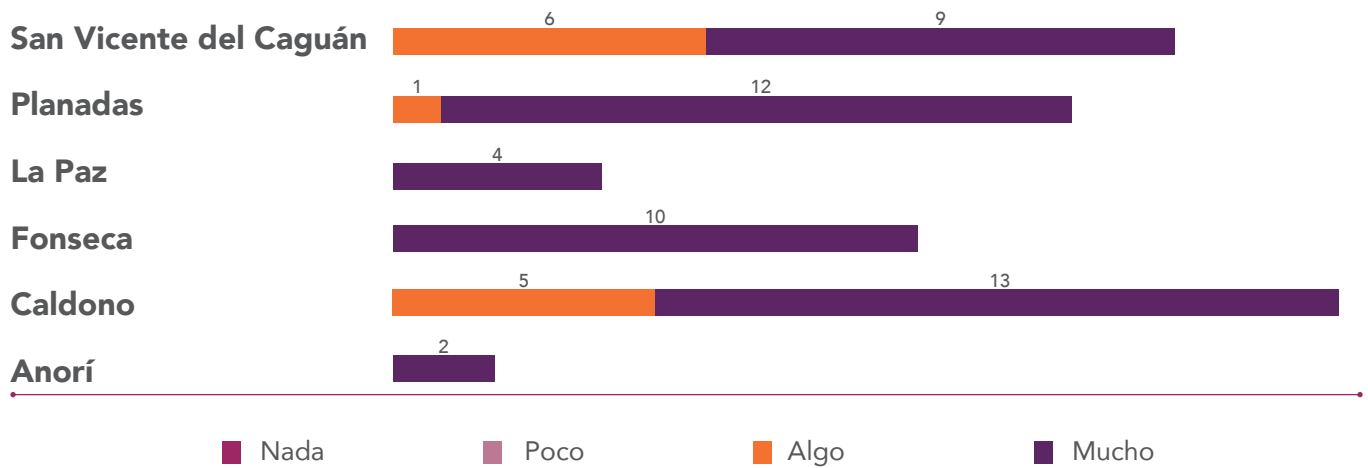
**2. ¿Qué tanto considera que las cuñas radiales contribuyen a generar conciencia y reflexión sobre el tema de prevención y atención de la violencia basada en género?**

**Vista Hermosa**



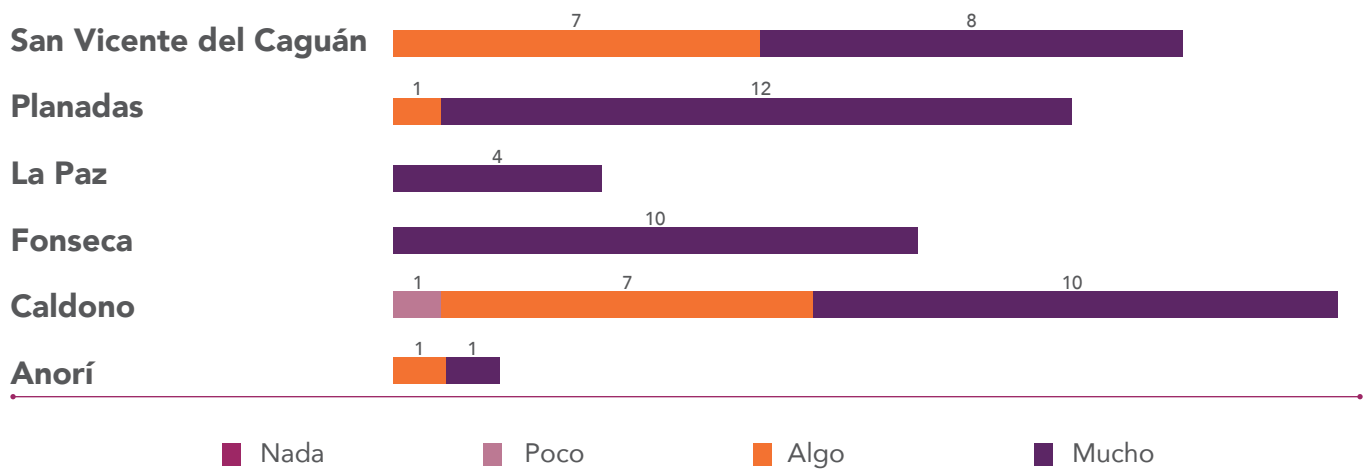
### 3. ¿Qué tan claro considera que fue el mensaje?

#### Vista Hermosa



### 4. ¿Qué tanto ayudaron las cuñas radiales a sensibilizar sobre la importancia de atender y prevenir la VBG y los tipos de VBG?

#### Vista Hermosa





## Videos - Difusión orgánica en YouTube:

### Videos - Difusión orgánica en YouTube:

Personaje	Enlace video	Número de visualizaciones actuales en Youtube
Mayor General Álvaro Pico	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=Cyi8cxibRBk&amp;t=39s">https://www.youtube.com/watch?v=Cyi8cxibRBk&amp;t=39s</a>	95
Pontus Ohrstedt, gerente Fondo Multidonante	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=pLI-CzkBpHE&amp;t=12s">https://www.youtube.com/watch?v=pLI-CzkBpHE&amp;t=12s</a>	44
Adriana Cely, hermana de Rosa Elvira Cely	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=8W2fP2Yx94s&amp;t=80s">https://www.youtube.com/watch?v=8W2fP2Yx94s&amp;t=80s</a>	73
Alejandra Quintana, asesora en género del proyecto	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=7pbAm7l-5U4&amp;t=10s">https://www.youtube.com/watch?v=7pbAm7l-5U4&amp;t=10s</a>	34
Rosa Emilia Salamanca, directora estratégica de CIASE	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=3A_zlS3W5YU&amp;t=124s">https://www.youtube.com/watch?v=3A_zlS3W5YU&amp;t=124s</a>	19
Olga Amparo Sánchez, directora Casa de la Mujer	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=NSr5oxJr-l4">https://www.youtube.com/watch?v=NSr5oxJr-l4</a>	46
Ángela Cerón Lasprilla, directora de la Alianza Iniciativa de Mujeres Colombianas por la Paz	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=k62f-V25PfM">https://www.youtube.com/watch?v=k62f-V25PfM</a>	26
María Eugenia Urrutia, representante legal de Afromupaz	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=sH2km63UemE">https://www.youtube.com/watch?v=sH2km63UemE</a>	31
Lejandrina Pastor, Consejera de Mujer, Familia y Generación de la Organización Nacional Indígena de Colombia (ONIC)	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=CNsSpmiC1Dc&amp;t=59s">https://www.youtube.com/watch?v=CNsSpmiC1Dc&amp;t=59s</a>	49
Flor Díaz, oficial nacional de ONU Mujeres	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=nOZR2FRcXU4">https://www.youtube.com/watch?v=nOZR2FRcXU4</a>	41
Marcelo Díaz, agregado de cooperación para Paz y Seguridad de la Embajada de Suecia en Colombia	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=uTnzhDQj3Uo&amp;t=58s">https://www.youtube.com/watch?v=uTnzhDQj3Uo&amp;t=58s</a>	106
Román Huertas, experto en masculinidades	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=uVDHuMYRlqU&amp;t=199s">https://www.youtube.com/watch?v=uVDHuMYRlqU&amp;t=199s</a>	55
Alexánder Tapiero, coordinador interinstitucional del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=D3yyTxckgP0&amp;t=282s">https://www.youtube.com/watch?v=D3yyTxckgP0&amp;t=282s</a>	195
Matilda González Gil, abogada y activista	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=JJNHj_asn7A&amp;pbjreload=10">https://www.youtube.com/watch?v=JJNHj_asn7A&amp;pbjreload=10</a>	36
Video población beneficiaria 21 de septiembre	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=CzE7AXBuLrU">https://www.youtube.com/watch?v=CzE7AXBuLrU</a>	74

## Videos de sensibilización

### Canales de Youtube de la Policía Nacional y Alianza para la Paz

Video	Número de reproducciones canal Policía Nacional	Número de reproducciones canal APAZ
Sensibilización personas LGBTI	1283	245
Sensibilización violencia mujeres ámbito familiar	754	61

### Enlaces

Video	Canal APAZ	Canal PONAL
Sensibilización personas LGBTI	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=8BHwu0qYEbo">https://www.youtube.com/watch?v=8BHwu0qYEbo</a>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=LGkQ-AXIBHQ">https://www.youtube.com/watch?v=LGkQ-AXIBHQ</a>
Sensibilización violencia mujeres ámbito familiar	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=KxQmghUbNcA">https://www.youtube.com/watch?v=KxQmghUbNcA</a>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=LGkQ-AXIBHQ">https://www.youtube.com/watch?v=LGkQ-AXIBHQ</a>

### Total de reproducciones en ambos canales:

Video	No. de reproducciones
Sensibilización personas LGBTI	1528
Sensibilización violencia mujeres ámbito familiar	815

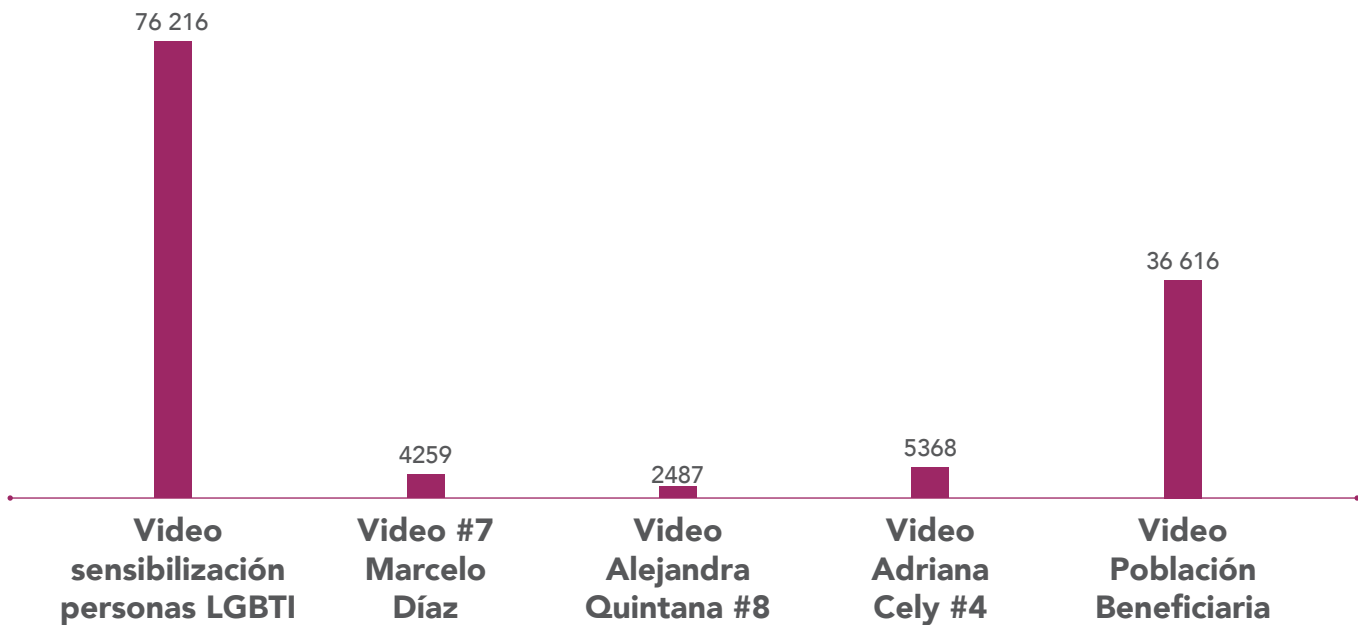
## Videos campaña digital en Facebook

Con el fin de impulsar la difusión de los principales videos relacionados con prevención de la violencia basada en género y los de sensibilización, se realizó una campaña digital en Facebook que permite pautar y medir los resultados.

El público fueron hombres y mujeres de 18 a 45 años (rango de edades con mayor número de usuarios de Facebook), segmentando ciudades principales del país: Bogotá, Medellín, Bucaramanga, Cali, Cartagena y los 7 municipios donde se desarrolló el proyecto.

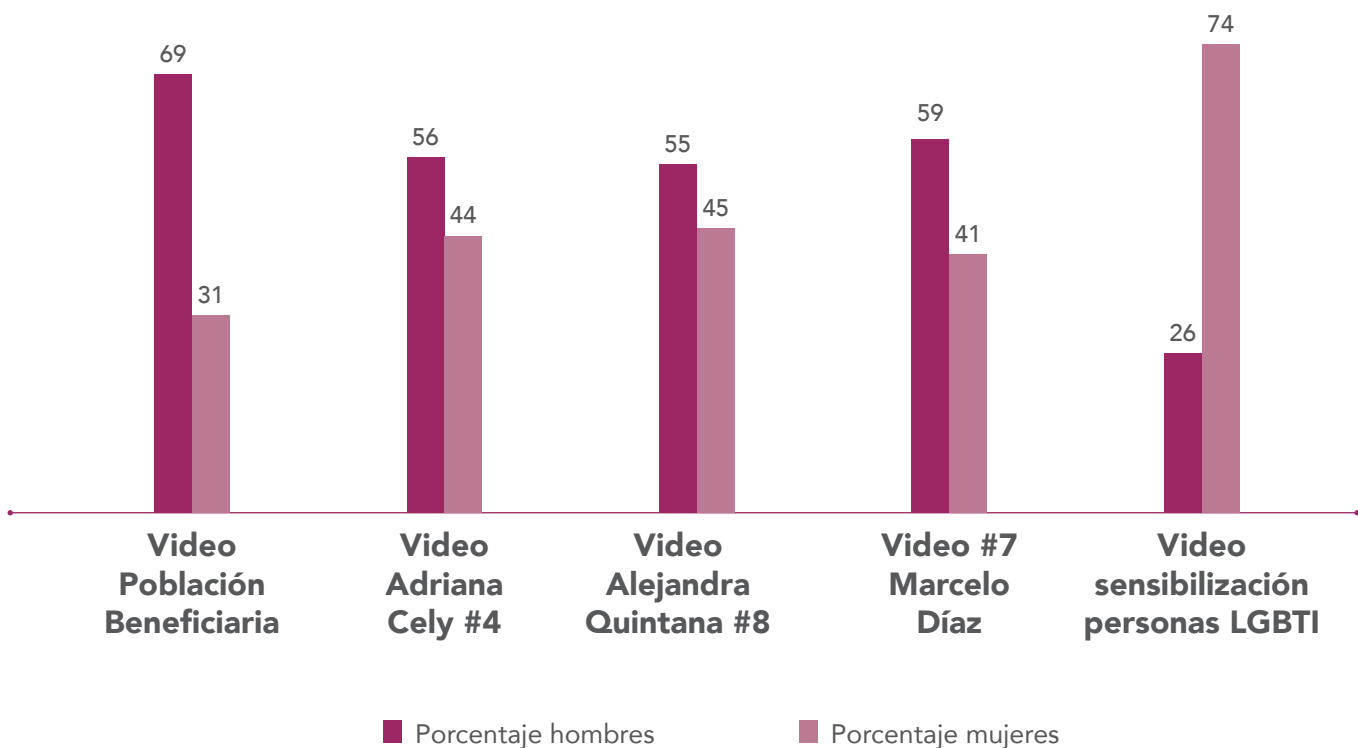
Las siguientes son las principales estadísticas:

### Personas alcanzadas con los videos



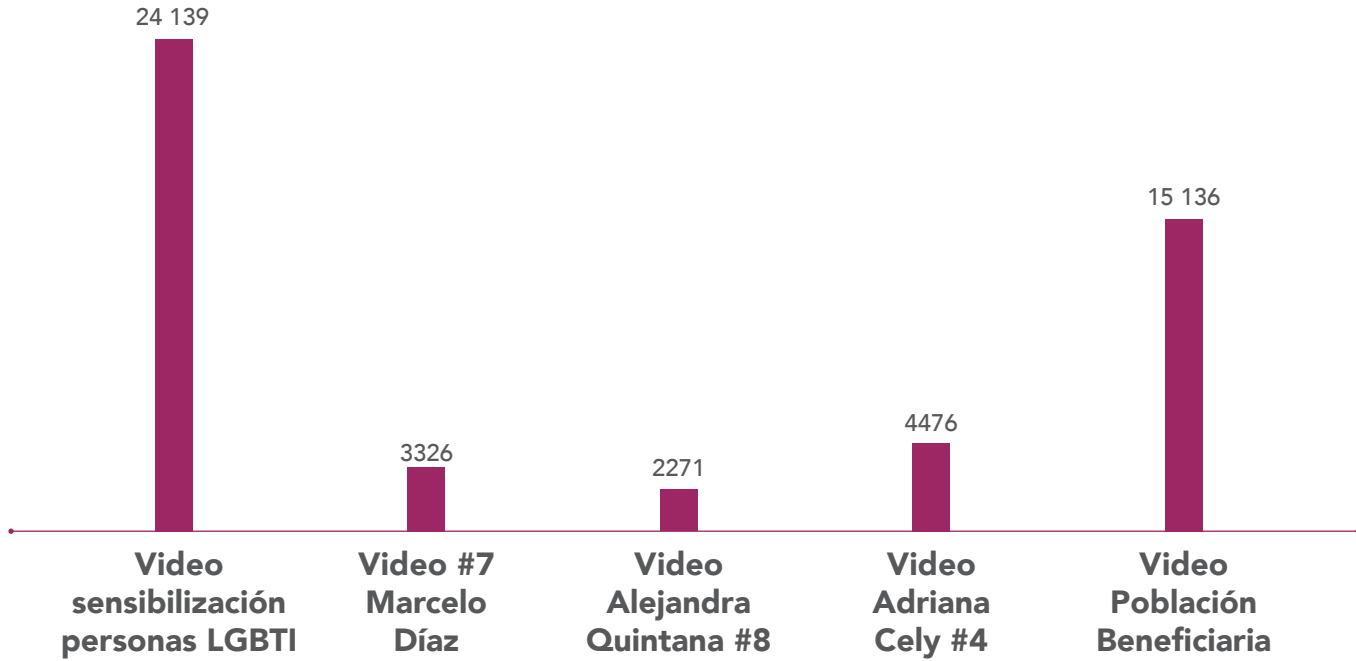
El número de personas alcanzadas es el número aproximado de personas únicas que vieron el contenido. Según las estadísticas arrojadas por Facebook, el video que obtuvo mayor alcance fue el de sensibilización relacionado con personas LGBTI, seguido del de población beneficiaria con resultados preliminares del proyecto.

### Porcentaje de hombres y mujeres alcanzadas



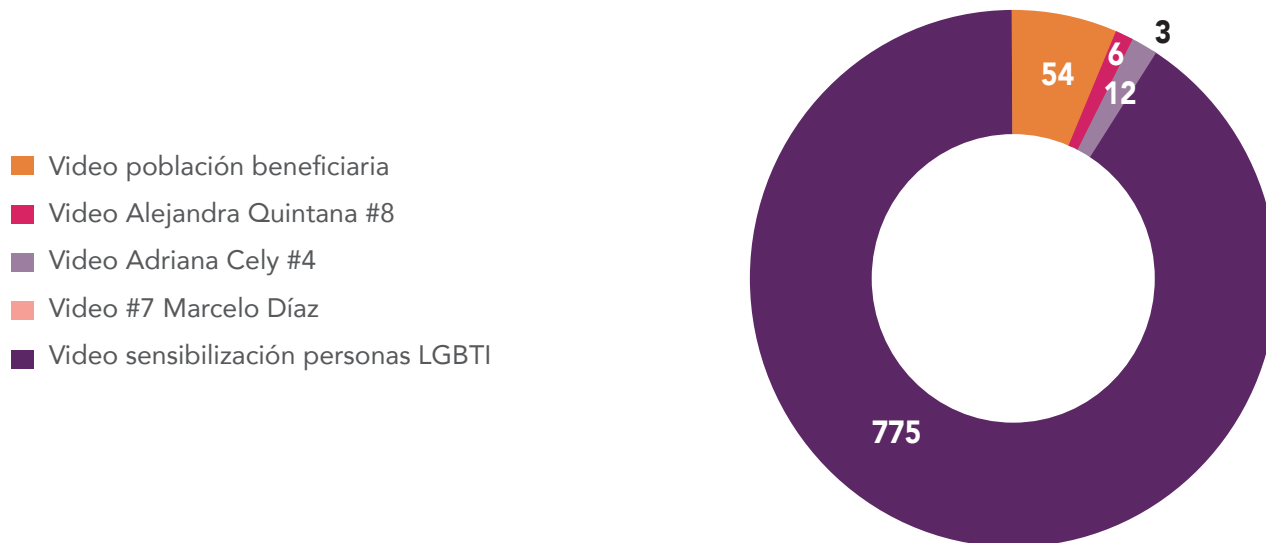
El video que obtuvo mayor porcentaje de alcance fue el de sensibilización sobre personas LGBTI, especialmente por mujeres, con un 74 %, y 26 % de hombres, seguido del de población beneficiaria, con 69 % de hombres y 31 % de mujeres.

### Número de reproducciones

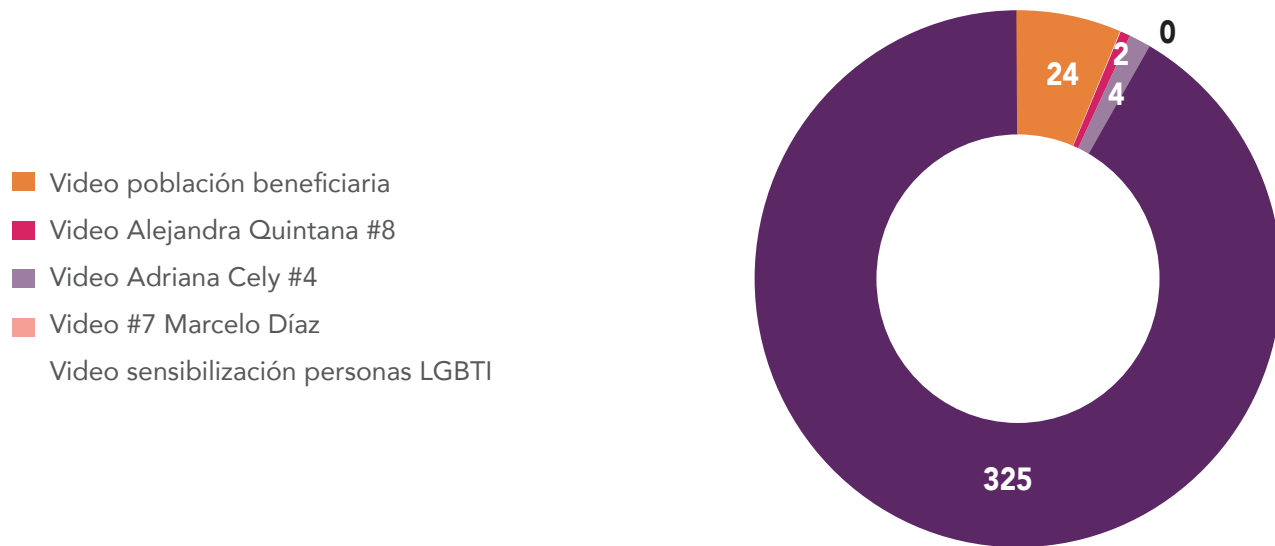


El video con mayor número de reproducciones fue el de sensibilización de personas LGBTI, con 24 139 reproducciones. El relacionado con población beneficiaria obtuvo 15 136 reproducciones.

### Cantidad de Me gusta



### Número de veces que se compartió



Asimismo, el video que obtuvo más Me gusta (775) y más veces fue compartido (325) fue el de sensibilización sobre personas LGBTI, debido a que obtuvo mayor alcance y mayor número de reproducciones.

- **Logros:** aumento de la cobertura comunicativa sobre género y VBG en los territorios, diseminación del conocimiento sobre los temas relacionados a través de publicaciones pedagógicas y cuñas, y utilización de 17 videos temáticos en actividades de prevención a nivel local y nacional.
- **Desafíos:** continuar la transmisión de contenidos a través de medios locales y diversificar los recursos de comunicación.



**Representación gráfica de redes de apoyo  
para la prevención y atención de la violencia  
basada en género**

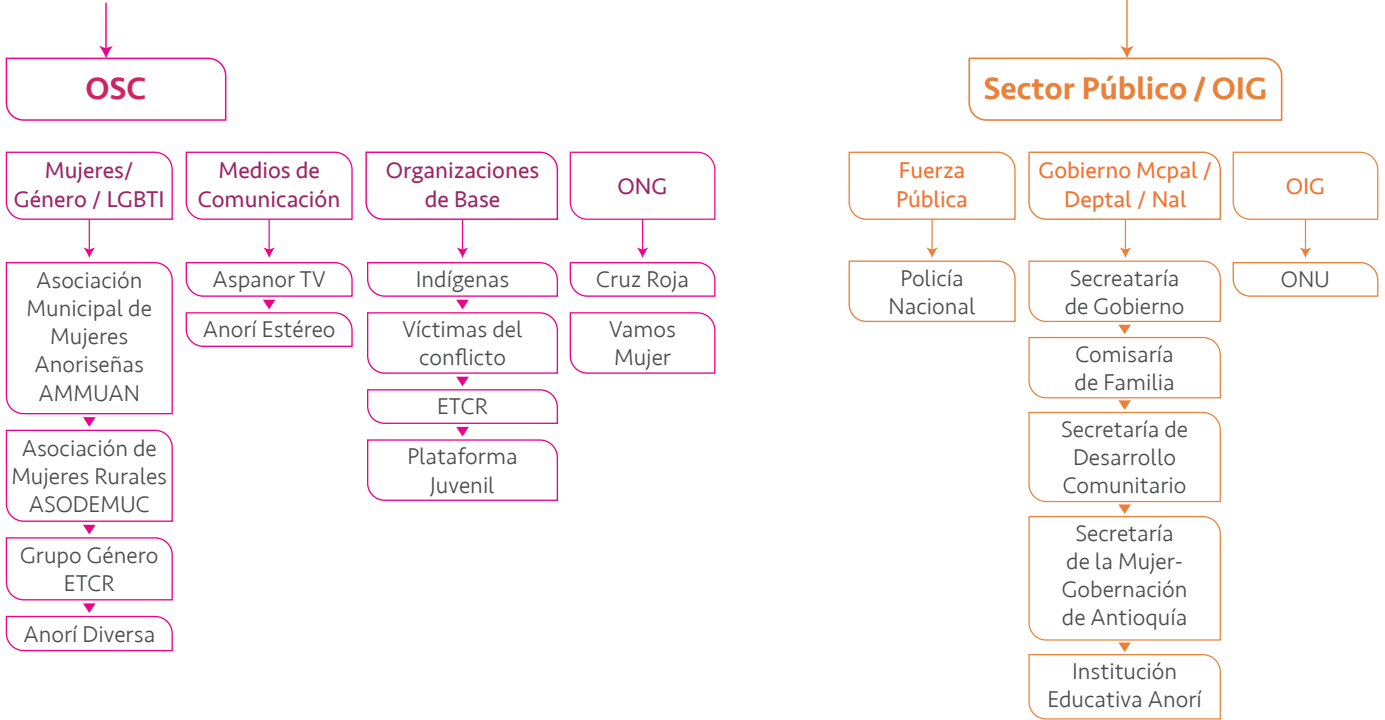
---

**ANEXO 5**

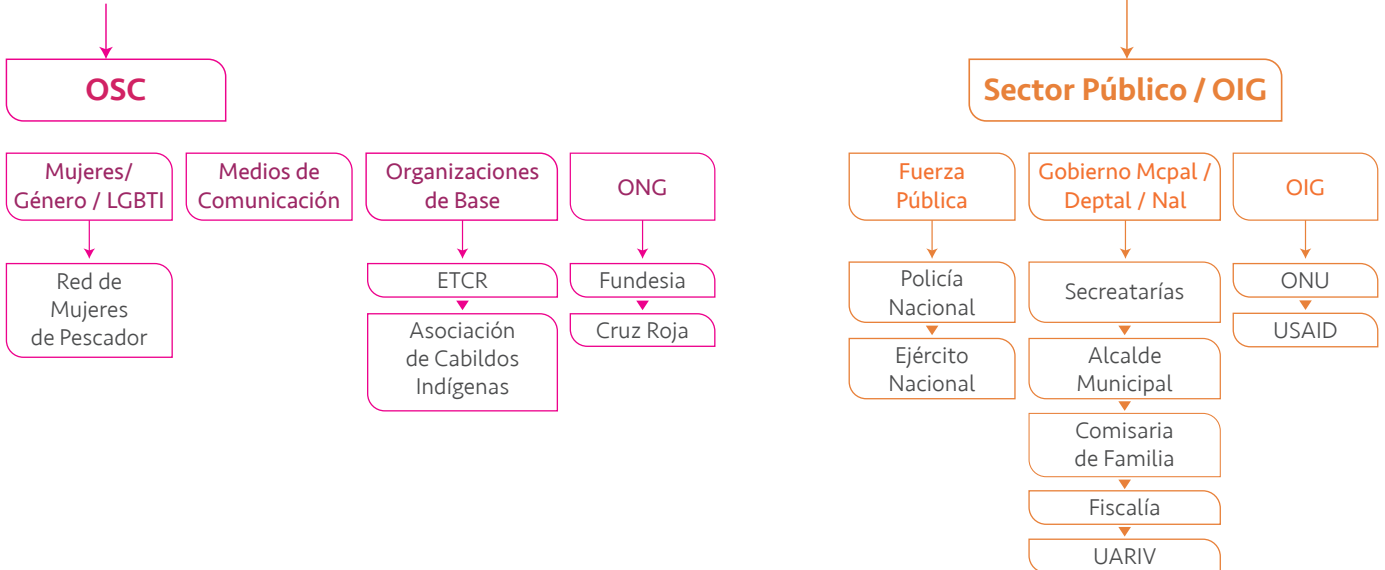




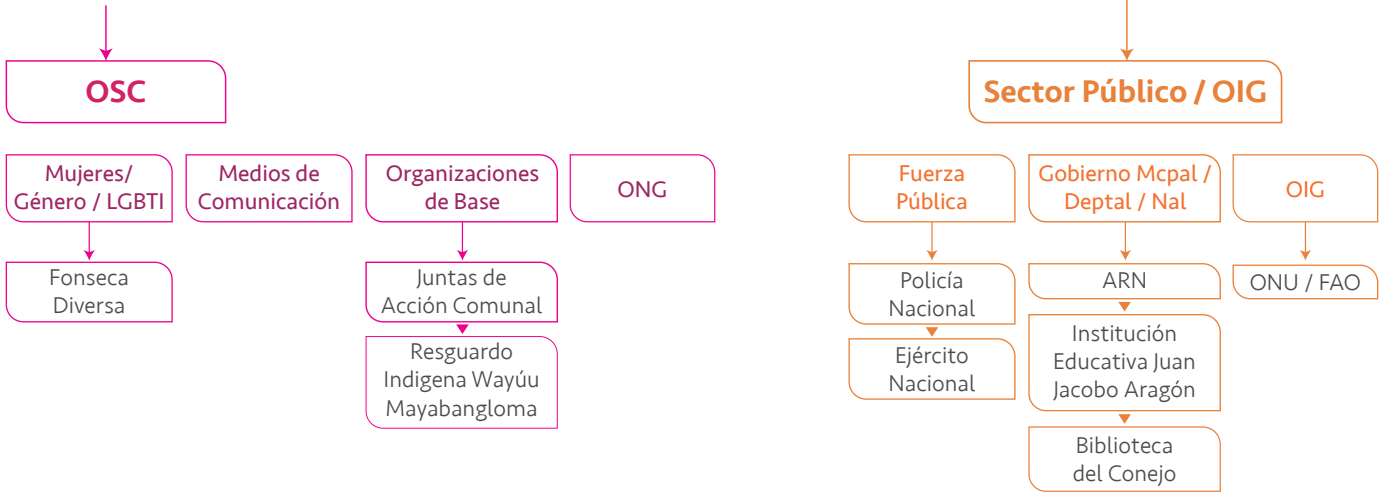
# ANORÍ



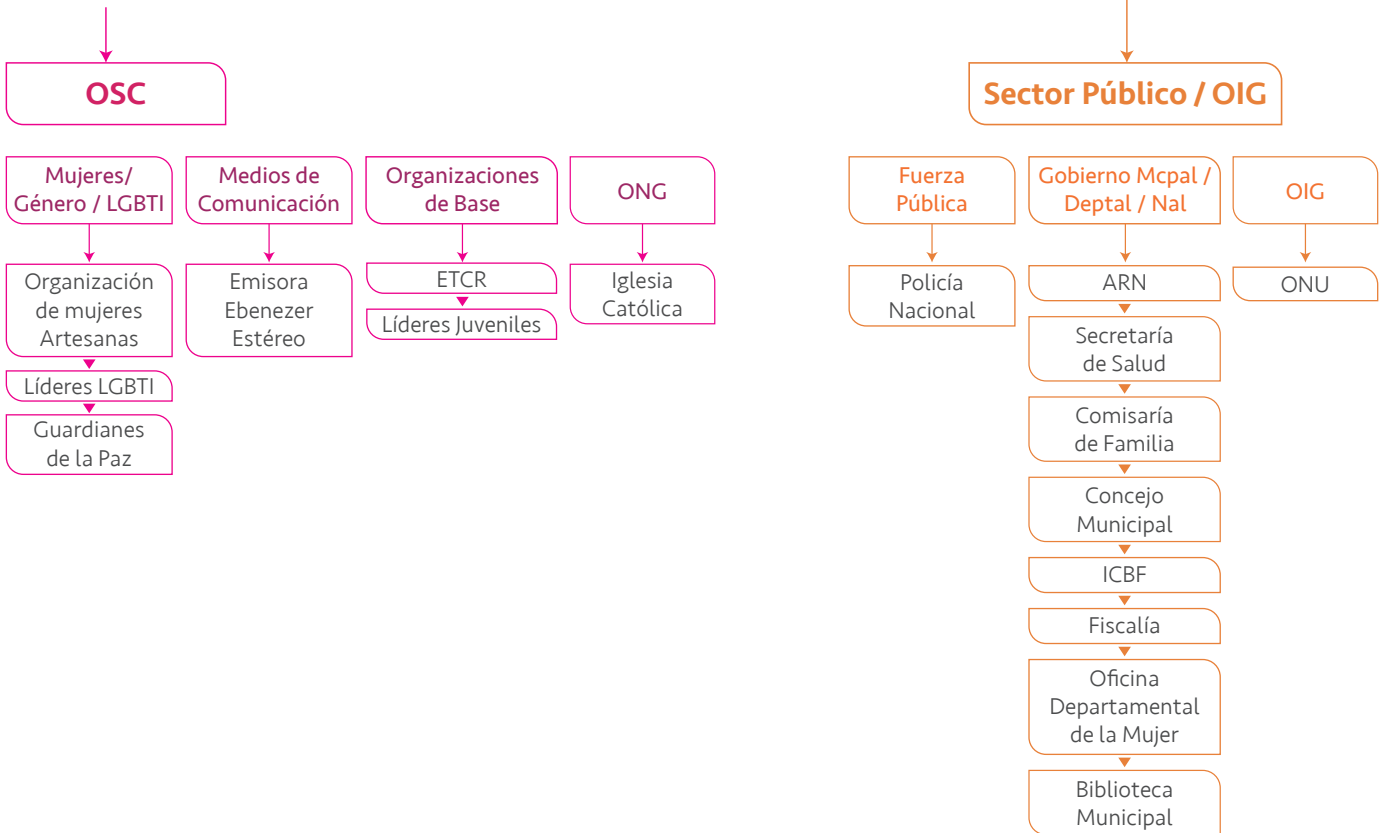
# CALDONO



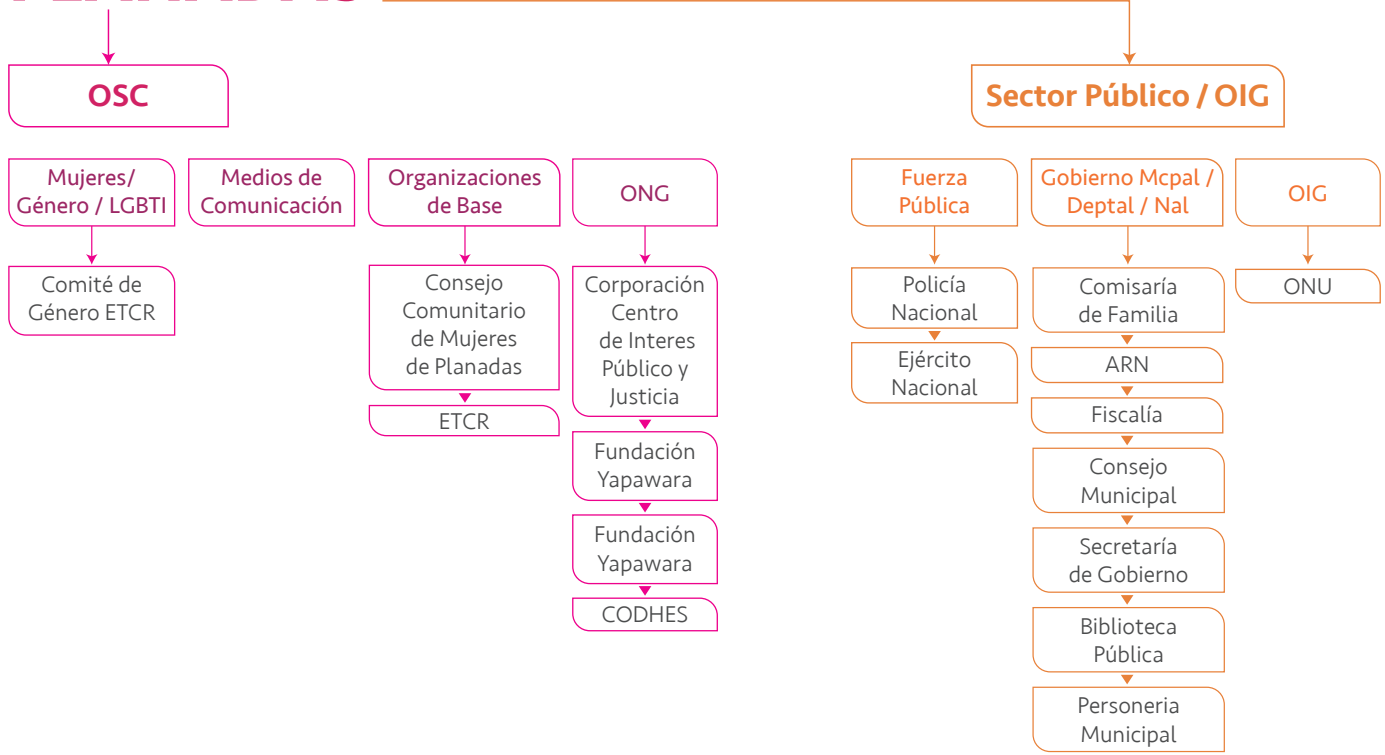
# FONSECA



# LA PAZ



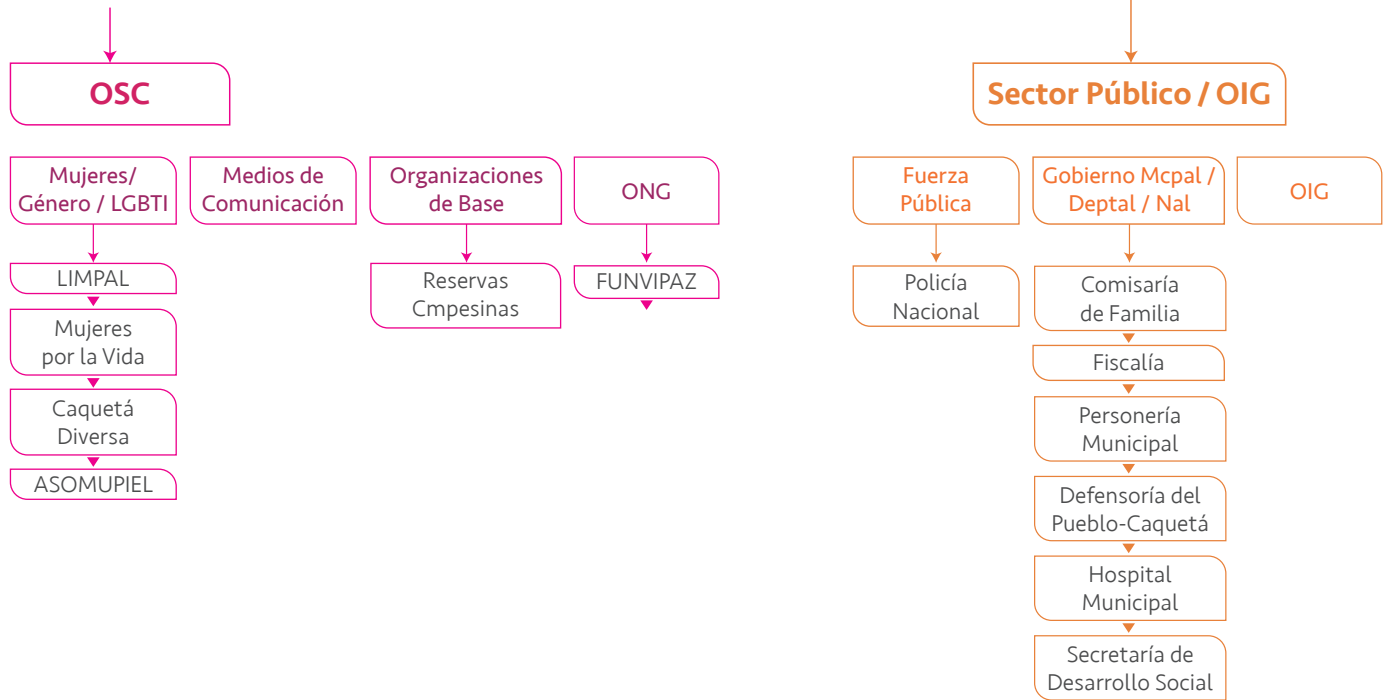
# PLANADAS



# VISTA HERMOSA



# SAN VICENTE DEL CAGUÁN



## **EMA Comunitaria**

de prevención y atención de violencia  
basada en género en territorios  
de difícil acceso

---

**ANEXO 6**

# 1. Equipos Móviles de Atención (EMA): despliegue territorial del Enfoque de Género en el Servicio de Policía

Los Equipos Móviles de Atención (EMA) fueron diseñados dentro del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía, como una acción territorial en coherencia con los principios y enfoques definidos por el Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional. A través de EMA, la Policía Nacional contribuirá a prevenir y atender los casos de VBG en la población rural de Colombia y superar los múltiples obstáculos que enfrentan estas poblaciones para acceder a las rutas institucionales.

EMA Comunitaria es resultado de la experiencia acumulada durante el proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía, enmarcado en el Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional. El componente de género del modelo comprende acciones orientadas a la promoción de prácticas de igualdad e inclusión, tanto dentro de la institución como en el servicio de policía.

La Policía Nacional, como institución que por mandato tiene la responsabilidad de brindar la primera atención a las víctimas de la violencia basada en género (en adelante, VBG), requiere fortalecer sus capacidades logísticas para garantizar la accesibilidad de las víctimas a los servicios de atención, especialmente en las zonas rurales, así como cualificar al personal policial a través de procesos de formación a sus funcionarios y funcionarias, para la adecuada implementación de medidas de prevención y aplicación de las rutas de atención.

La capacidad de la Policía para prevenir este fenómeno en lo rural es limitada; por lo tanto, EMA Comunitaria busca fortalecer dicha capacidad a través de mejorar

el despliegue de la oferta institucional en territorios de difícil acceso.

En materia de atención, EMA Comunitaria busca mejorar la implementación de las rutas y la “Guía de atención a mujeres víctimas de violencia” de la Policía Nacional, dando respuesta a las particularidades en el ámbito rural, a la escasa presencia institucional en muchas áreas apartadas y afectadas por múltiples factores generadores de violencia y a la falta de recursos suficientes como instalaciones, vehículos y equipos informáticos, para brindar una atención adecuada a las víctimas de VBG, lo que permitirá mejorar el acceso a la justicia.

Se espera que la implementación de EMA Comunitaria permita identificar lecciones de las cuales se desprendan recomendaciones que contribuyan a la elaboración de la Guía de enfoque de género en el servicio de policía. Este ejercicio es parte de las acciones de implementación del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía y se concentra en la aplicación de acciones orientadas a la prevención y atención de la VBG en territorios de difícil acceso en los municipios seleccionados por el proyecto.

## **EMA, el símbolo de una Policía Nacional comprometida**

EMA es el acrónimo de “Equipos Móviles de Atención”. Sin embargo, su significado no se limita solamente a ello. Sus iniciales también se refieren a valores centrales en el enfoque de género: la “E”, equidad y empoderamiento; la “M”, mujeres y masculinidades, y la “A”, acceso y atención.

Los colores escogidos para el logo de EMA también tienen un significado: el púrpura incorporado dentro de la palabra EMA representa la fluidez y el cambio por el que atraviesa de manera constante una sociedad al adoptar nuevas culturas o movimientos; es también un símbolo de apoyo a la igualdad de derechos a nivel social y laboral, por la equidad de género. El naranja es un color que genera optimismo, utilizado por quienes tienen la habilidad de escuchar, comprender, confiar, valorar y respetar a las demás personas tal y como son, sin revictimizar.

La cinta que se encuentra entre las letras significa el compromiso de articulación con la ciudadanía y las instituciones para el abordaje de la VBG. La punta del lazo con la dirección hacia arriba y debajo del escudo de la Policía significa un proceso de mejoramiento continuo. EMA en el mismo nivel del escudo de la Policía demuestra un deseo de generar confianza a partir de establecer relaciones horizontales con la comunidad.

## Objetivos

EMA Comunitaria tiene dos objetivos complementarios:

- a) Implementar acciones de prevención de la VBG en territorios de difícil acceso en los municipios seleccionados por el proyecto.
- b) Atender la VBG por parte de la Policía Nacional en territorios de difícil acceso en los municipios seleccionados por el proyecto.

Los dos objetivos son complementarios y se derivan de la siguiente premisa:

*Un servicio de policía que previene los distintos tipos de VBG desde un enfoque de género contribuye al aumento de la confianza ciudadana, necesaria para que la ocurrencia de la VBG pueda ser anticipada y, cuando se presente, denunciada y adecuadamente atendida.*

La premisa anterior busca dar respuesta a los siguientes supuestos en los territorios de difícil acceso:

- Las comunidades requieren más información sobre los distintos tipos de VBG: cómo identificarla, prevenirla, denunciarla y cuáles son las rutas de atención existentes.
- La ausencia de denuncia en materia de VBG está condicionada por la falta de información, el miedo, la desconfianza y el difícil acceso a los servicios de atención.
- En territorios de difícil acceso, ocurren hechos de VBG que no es posible conocer o reportar.
- La presencia de la Policía Nacional en esos territorios está afectada por condiciones

geográficas y limitaciones en la capacidad de despliegue institucional

## Las líneas operativas de EMA y sus acciones

### a. Apropiación del enfoque de género

Mejorar las competencias del personal policial para la prevención y atención de la VBG.

### b. Articulación interinstitucional y con sociedad civil

Fortalecer las acciones locales de prevención y articulación para consolidar las rutas de atención y redes de apoyo.

### c. Prevención

Disminuir la brecha de información sobre la VBG, así como contribuir a la eliminación de los estereotipos y prejuicios que generan exclusión y violencia.

### d. Atención

Aumentar el acceso al servicio de policía por parte de las víctimas de VBG y cualificar la atención para generar confianza e incentivar la denuncia.

## Ámbito territorial

EMA Comunitaria será implementada en los siguientes lugares:

- Anorí (Antioquia)
- Caldonio (Cauca)
- Fonseca (La Guajira)
- Planadas (Tolima)
- San Vicente del Caguán (Caquetá)
- Vista Hermosa (Meta)
- La Paz (Cesar)

## Alcance

La implementación de EMA Comunitaria en estos territorios persigue ser un piloto para generar evidencia y aprendizaje institucional, así como para servir de instrumento de monitoreo para evaluar la prevención y atención de la VBG desde la Policía Nacional.

Los resultados observados durante la implementación de esta acción serán una contribución a la elaboración de una guía final sobre la incorporación del enfoque de género en el servicio de policía.

## Capacidades instaladas

EMA Comunitaria ha sido desarrollada a partir de los aprendizajes obtenidos durante la implementación de los componentes centrales del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía, los cuales han fortalecido las siguientes capacidades:

- a. Personal policial de estaciones, Unidades Básicas de Carabineros (UBICAR) y las Unidades Básicas de Investigación Criminal (UBIC), formado a través de cuatro diplomados especializados en Introducción al Enfoque de Género; Violencia Basada en Género; Servicio de Policía, Institucionalidad y Construcción de Redes de Apoyo frente a la VBG, y Formación de Formadoras y Formadores.
- b. Establecimiento de redes de apoyo y articulación interinstitucional para la atención y prevención de VBG con organizaciones sociales e instituciones locales.
- c. Sensibilización y articulación para fortalecer la incorporación del enfoque de género en el

personal de la Policía Nacional a través de talleres de Familia Policial.

- d. Sensibilización de comunidades a través de acciones de comunicación y talleres comunitarios.
- e. Dotación de equipo móvil, tecnología y otros recursos para facilitar la atención y prevención de VBG en territorios de difícil acceso en el ámbito rural.
- f. Fortalecimiento de las capacidades de investigación criminal en delitos relacionados con VBG.
- g. Acompañamiento técnico in situ permanente por parte del equipo de facilitación especializado en género del proyecto.

Las capacidades anteriores son la base sobre la cual se despliega esta acción de prevención y atención de VBG, las cuales fueron desarrolladas durante 15 meses de implementación del proyecto.



## 2. Acciones estratégicas

Las acciones estratégicas que se detallan a continuación se basan en los principios del enfoque territorial y de género, que implica los siguientes aspectos:

- Las acciones generan confianza por parte de la comunidad.
- Las acciones se centran en la atención de la población residente en territorios de más difícil acceso.
- Las acciones se adaptan a las circunstancias de esos territorios.
- Las acciones no generan daño, requieren constancia una vez los primeros acercamientos se han hecho y promover la generación de confianza progresivamente.

### Acción estratégica 1:

#### EMA articula apoyos

- a. Preparar condiciones para las visitas a lugares de difícil acceso durante un periodo determinado.
- b. Activar apoyos con otras instituciones e instancias públicas.
- c. Activar apoyos de organizaciones de sociedad civil locales, organismos y organizaciones internacionales presentes en los territorios.
- d. Articular con otras unidades de Policía para establecer condiciones de seguridad para los desplazamientos de personal de la Policía, víctimas, familias, allegados y otras personas vinculadas, así como las acciones necesarias para su gestión.
- e. Articular con entidades del sector salud para acompañamiento médico, psicológico y logístico, utilizando para ello los recursos disponibles.

Los apoyos obtenidos a través de la articulación y coordinación con otras instituciones y organizaciones serán complementarios, más no determinantes, para la implementación de esta acción por parte de la Policía Nacional.

### Acción estratégica 2:

#### EMA territorializa (priorización de territorios de más difícil acceso)

- a. Ejercicios de identificación de territorios (veredas y caseríos) que no hayan tenido presencia institucional constante y con dificultad para el acceso; con previa indagación a través de organizaciones sociales e instituciones.
- b. Planeación de visitas a territorios tras la primera aproximación, para dar continuidad y generar la confianza que la atención de la VBG requiere.

### Acción estratégica 3:

#### EMA previene

En cada municipio, él o la facilitadora del proyecto, en conjunto con la Policía Nacional, elaborará un plan de acción para la implementación de EMA Comunitaria.

Se proveerá un formato específico (formato 01) para la elaboración de los planes de acción por municipio, el cual contendrá:

- a. Detalle de las alianzas disponibles para cada visita.
- b. Acciones para implementar de acuerdo con la guía específica provista por el proyecto.
- c. Calendario de visitas a territorios de difícil acceso para actividades de prevención.
- d. Requerimientos logísticos: transporte, instalación de carpas y otros elementos EMA.
- e. Detalle metodológico de las actividades pedagógicas, lúdicas o de divulgación que se realizarán en cada visita.
- f. Materiales pedagógicos y de divulgación.

Paralelamente a la implementación de actividades comunitarias, las visitas se aprovecharán para aplicar instrumentos de recolección de información de

contexto y percepciones comunitarias sobre la VBG en los territorios visitados.

#### **Acción estratégica 4:**

##### **EMA actúa**

Los EMA se prepararán para atender casos de VBG que se presenten durante las visitas de prevención y atención en los territorios de difícil acceso.

La preparación se basa en la adecuación de la Guía de atención a mujeres víctimas de violencia a las dinámicas de los territorios:

- a. Conocer posibles casos de VBG, ya sea cuando la víctima se acerca directamente a los EMA o a través de terceras personas que informan de algún hecho, entre otras formas de identificación de casos.
- b. Identificar con cuál ruta proceder a partir de la Guía 1CS-GU-0001 Atención de Casos de Violencias Basadas en Género de la Policía Nacional de Colombia.
  - **Ruta 1.** Cuando la víctima busca ayuda en la Policía Nacional.
  - **Ruta 2.** Cuando se trata de un caso en flagrancia.
  - **Ruta 3.** Cuando otras autoridades remiten solicitudes a la Policía Nacional para la ejecución de medidas de protección o valoración de la situación especial de riesgo.
- c. Verificar las necesidades de protección o traslado de la víctima y sus hijas e hijos a un lugar seguro y generar las articulaciones necesarias para proceder.
- d. Adoptar las medidas necesarias para evitar la repetición de cualquier hecho de VBG y generar acciones para evitar poner en riesgo a las víctimas.

- e. Hacer seguimiento a los casos.

Cada equipo contará con herramientas metodológicas para la documentación de las experiencias de atención que se presenten durante la implementación de la EMA Comunitaria (formato 02).

#### **Acción estratégica 5:**

##### **EMA documenta y evalúa**

La documentación de las experiencias y la medición de los resultados obtenidos a través de la implementación de esta acción servirán para la elaboración del documento guía sobre el enfoque de género en el servicio de policía. Se utilizarán herramientas de registro documental del proceso y de situaciones especiales a través sondeos de opinión.

Para el registro y medición se incluyen los siguientes aspectos:

- a. Registro de situaciones especiales que surjan durante la jornada de prevención y atención que requieran de algún tipo de seguimiento o ajuste por parte de la Policía Nacional.
- b. Registro de cambios en percepciones de confianza de la comunidad en la Policía Nacional.
- c. Niveles de conocimiento de las personas sobre la VBG y las rutas de atención.
- d. Identificación de factores de éxito de la EMA Comunitaria en conjunto entre la Policía Nacional y el equipo de facilitación del proyecto.
- e. Identificación de recomendaciones para el mejoramiento de la acción.

Estas acciones siguen la lógica de implementación que se presenta a continuación:

# EMA Comunitaria

## Plan de acción por municipio

<b>Articulación</b>	→	Se identifican posibles alianzas y cooperación para la elaboración participativa del plan, implementar la EMA Comunitaria e identificar los territorios a priorizar.
<b>Territorialización</b>	→	A partir de la indagación preliminar y la priorización de los territorios, se establecen roles, acciones de acompañamiento y calendario de implementación.
<b>Prevención</b>	→	Se generan acciones EMA de prevención en veredas y comunidades para construir confianza, reducir la brecha de información y el riesgo de revictimización.
<b>Atención</b>	→	Se atienden casos que se presenten durante las jornadas de prevención y se aplica la Guía de atención a mujeres víctimas de violencia, según sea el caso.
<b>Monitoreo y evaluación</b>	→	Se documenta, monitorea y evalúa la EMA Comunitaria, como insumo para la elaboración de la guía para la implementación del Enfoque de Género en el Servicio de Policía.

### Recursos disponibles

Cada actividad estratégica desplegará los siguientes recursos:

- Policías formados en Enfoque de Género en el Servicio de Policía.
- Acompañamiento psicológico y médico en la forma en que las alianzas en cada lugar lo permitan.
- Carpas EMA.
- Vehículos 8x8.
- Motocicletas identificadas.
- Planta eléctrica (en los casos en que sea necesario).
- Computador.
- Cámaras de video.
- Equipo (parlantes, videoprojector, micrófono) para actividades lúdicas y comunicativas.
- Campañas de expectativa y seguimiento en medios de comunicación locales.
- Materiales de información.

## Cronograma

Fecha	Tarea	Responsable	Producto
27.06.19	Presentación y entrega EMA.	Unidad Policial para la Edificación de la Paz(UNIPEP) y APAZ.	Presentación pública; envío de equipos a territorios.
26-30.08.19	Elaboración participativa de planes locales.	Equipos municipales.	Plan de implementación de EMA Comunitaria.
01-02.09.19	Revisión, corrección, primer insumo de los planes locales.	Equipos nacionales de proyecto y UNIPEP, equipos locales.	Planes viables y listos para implementación.
02-30.09.19	Implementación de planes en cada territorio.	Policía Nacional, UNIPEP y APAZ.	Aumento de la confianza ciudadana a través de la prevención; mejoramiento de la atención de VBG.
02-30.09.19	Monitoreo y evaluación.	APAZ.	Evidencia para la elaboración de la Guía, protocolos y procedimientos.

# 3. Acciones de comunicación y sensibilización

Las siguientes serán las acciones de comunicación para cada acción estratégica:

## Articulación

Utilizar los productos de comunicación para la articulación y sensibilización sobre el tema de prevención y atención de la violencia basada en género.

### Antes

- Emisión de cuña radial sobre prevención de la violencia basada en género y nuevas masculinidades durante los meses de junio, julio y agosto, que contribuye a la sensibilización y visibilidad del tema.
- Selección de los materiales impresos que servirán en las reuniones con otras instituciones e instancias públicas, organizaciones de sociedad civil locales, organismos y organizaciones internacionales presentes en los territorios y entidades de salud.

Piezas sugeridas para este público: el Brochure, que explica los objetivos del proyecto; el Glosario de 10 términos clave sobre enfoque de género; el folleto, que explica los diferentes tipos de VBG.

### Durante

Informar y sensibilizar sobre el tema de violencia de género y los objetivos del proyecto a los representantes de las entidades y organizaciones con las que se llevará a cabo la articulación.

- Entrega de los materiales impresos durante las reuniones de articulación y explicación del proyecto para que tengan claros los objetivos.
- En las reuniones que se realicen se pueden mostrar uno o dos videos relacionados con el proyecto. Se sugieren la entrevista al general Álvaro Pico y a Pontus Ohrstedt, gerente del Fondo Multidonante. También puede utilizarse el video general de población beneficiaria del proyecto.

### Después

Mantener una comunicación fluida y constante entre el equipo de facilitación y la Policía con los representantes de las entidades y organizaciones en las acciones de articulación.

- Seguimiento al contacto preestablecido en las reuniones previas a las visitas a lugares de difícil acceso para toda la coordinación telefónica o vía whatsapp.

## Territorialización

### Antes

Realizar un mapeo de los canales de comunicación existentes en los territorios priorizados.

- Identificar canales de comunicación más utilizados y efectivos en los territorios priorizados (veredas y caseríos) para informar de forma oportuna sobre las acciones de prevención y atención de EMA Comunitaria.

Por ejemplo, si hay servicio de perifoneo en ese territorio, si hay emisoras locales o comunitarias con alcance en estos lugares, canales de televisión o periódicos locales. Canales alternativos de comunicación (grupos de Whatsapp, grupos en Facebook). Canales de la Alcaldía u otras entidades.

### Durante

No aplica

### Después

Definir una agenda de espacios en canales de comunicación de los territorios.

- Gestión y coordinación de espacios para la difusión de las visitas a territorios, de acuerdo con los medios identificados en cada lugar. Se coordinan por la

profesional de comunicaciones del proyecto y se agendan las citas para las entrevistas.

## Prevención

### Antes

**Informar a la comunidad sobre la visita de prevención que se va a realizar, participantes y objetivos.**

- Selección y alistamiento de los materiales impresos e informativos que se entregarán a la comunidad. Para la comunidad se sugieren: el folleto que explica los tipos de violencia de género, el brochure que explica de qué se trata el proyecto, así como líneas de atención y el marco para redes sociales con nombre y logos del proyecto para tomar fotografías con la comunidad.
- Volantes: se distribuirán previamente a las acciones EMA con apoyo de la Policía en cada municipio y el equipo de facilitación. Debido a que, según información del equipo facilitador, el término violencia de género y contra las mujeres crea resistencia, se definió que la convocatoria a las acciones será enfocada a acciones para entornos más seguros y en paz.
- Perifoneo (en los municipios donde se cuente con este servicio). Se contratará previamente a las acciones EMA en cada municipio.
- Radio comunitaria: anunciar las acciones EMA a través de las radios comunitarias. Se pueden gestionar gratuitamente, aunque en algunos casos puede implicar costos de acuerdo con la emisora.
- Cuña radial en cada municipio: las cuñas radiales en cada municipio se han emitido antes de la actividad, lo que permite mayor posicionamiento de EMA y recordación en la comunidad.
- Entrevista radial a un representante de la Policía Nacional y al facilitador o facilitadora anunciando la visita: se coordina previamente por la profesional de comunicaciones del proyecto y se agendan las citas para las entrevistas. En estas se explicará a los oyentes los objetivos de las visitas o acciones EMA. Las voceras serán la persona de la Policía designada y los integrantes del equipo de facilitación.
- Evaluar si se cuenta con la posibilidad de emitir videos en los lugares de las acciones de prevención.
- Preseleccionar canciones no sexistas para ambientación de las acciones de prevención.

### Durante

**Garantizar que la imagen y mensajes de EMA sean adecuados en cada una de las actividades de prevención.**

- Ubicación visible y estratégica de pendón del proyecto.
- Ubicación de carpas EMA.
- Videos del proyecto (12 disponibles y selección de acuerdo con la temática a tratar en cada territorio). Video sobre población beneficiaria del proyecto.
- Materiales pedagógicos y de divulgación. Para la comunidad se sugieren: el folleto que explica los tipos de violencia de género, el brochure que explica de qué se trata el proyecto, así como líneas de atención.
- Puede emitirse en vivo, durante la acción de prevención, la cuña radial de cada municipio producida.
- Realizar registro fotográfico y de video de la acción de prevención (se sugiere contratar para actividades puntuales previamente definidas a profesionales del municipio que presten este servicio).
- Ambientar la acción con música no sexista previamente seleccionada, de manera que no se den mensajes contradictorios con el objetivo de estas acciones.
- Performance teatral para representar los diferentes tipos de VBG o sensibilizar sobre los aspectos que se identifiquen como prioritarios en cada territorio.

Las anteriores acciones se coordinarán entre la profesional de comunicaciones, con apoyo del equipo de facilitación y Comunicaciones Estratégicas de la Policía Nacional - UNIPEP.

### Después

**Evaluar las acciones de comunicación en cada acción de prevención e informar a la comunidad.**

- Realizar un sondeo que permita conocer la percepción de la utilidad de los materiales entregados y actividades realizadas durante la acción de prevención.
- Publicar contenidos de la realización de la actividad en redes sociales de la Policía Nacional, y de APAZ.
- Publicar nota y fotos en páginas web y en medios de divulgación de la Policía Nacional y de APAZ.

- Gestionar publicación de información en medios de comunicación locales.

Los contenidos se generarán por la profesional de comunicaciones, con apoyo de Comunicaciones Estratégicas de la Policía Nacional - UNIPEP para la publicación en canales de la Policía Nacional.

## Atención

### Antes

#### Informar a la comunidad sobre la visita de atención que se va a realizar, los participantes y los objetivos.

- Selección y alistamiento de los materiales impresos e informativos que se entregarán a la comunidad.
- Volantes: se distribuirán previamente a las acciones EMA con apoyo de la Policía en cada municipio y el equipo de facilitación.
- Perifoneo (en los municipios donde se cuente con este servicio). Se divulgará información sobre las acciones de EMA antes de ser realizadas en cada municipio.
- Radio comunitaria: anunciar las acciones EMA a través de las radios comunitarias. Se pueden gestionar gratuitamente, aunque en algunos casos puede implicar costos, según la emisora.
- Cuña radial en cada municipio: las cuñas radiales en cada municipio se han emitido antes de la actividad, lo que permite mayor posicionamiento de EMA y recordación en la comunidad.
- Entrevista radial al facilitador o facilitadora o representante de la Policía Nacional anunciando la visita: se coordina previamente por la profesional de comunicaciones del proyecto y se agendan las citas para las entrevistas. En estas se explicará a los oyentes los objetivos de las visitas o acciones EMA. Las personas voceras serán los integrantes del equipo de facilitación y la persona de la Policía designada.
- Evaluar si se cuenta con la posibilidad de emitir videos en los lugares de las acciones de prevención.
- Preseleccionar canciones no sexistas para ambientación de las acciones de atención.

### Durante

#### Garantizar que la imagen y mensajes de EMA sean adecuados en cada una de las actividades de prevención.

- Ubicación visible y estratégica del pendón del proyecto.

- Ubicación de carpas EMA.

- Videos del proyecto (12 disponibles y selección de acuerdo con la temática a tratar en cada territorio).

- Video sobre población beneficiaria del proyecto.

- Materiales pedagógicos y de divulgación. Para la comunidad se sugieren: el folleto que explica los tipos de violencia de género, el brochure que explica de qué se trata el proyecto, así como líneas de atención, y uso del marco para redes sociales con nombre y logos del proyecto para tomar fotografías con la comunidad.

- Puede emitirse en vivo durante la acción de prevención la cuña radial de cada municipio producida.

- Realizar registro fotográfico general y de video de la acción de atención (se sugiere contratar para actividades puntuales previamente definidas a profesionales del municipio que presten este servicio). Se recomienda no tomar fotos de rostros de las personas que son atendidas, para proteger su identidad.

- Ambientar la acción con música no sexista previamente seleccionada, de manera que no se den mensajes contradictorios con el objetivo de estas acciones.

Las anteriores acciones se coordinarán entre la profesional de comunicaciones, con apoyo del equipo de facilitación y Comunicaciones Estratégicas de la Policía Nacional - UNIPEP.

### Después

#### Evaluar las acciones de comunicación en cada acción de prevención e informar a la comunidad.

- Realizar un sondeo que permita conocer la percepción de la utilidad de los materiales entregados y actividades realizadas durante la acción de prevención.
- Publicar contenidos de la realización de la actividad en redes sociales de la Policía Nacional y de APAZ.
- Publicar nota y fotos en páginas web de la Policía Nacional y de APAZ.
- Gestionar publicación de información en medios de comunicación locales.

Los contenidos se generarán por la profesional de comunicaciones, con apoyo de Comunicaciones Estratégicas de la Policía Nacional - UNIPEP para la publicación en canales de la Policía Nacional.



# Anexo 6.1

## Detalle y características de los elementos físicos de EMA

- Carros (1 por municipio): vehículos utilitarios todoterreno anfibios de tracción 8x8, marca Argo modelo Frontier, con capacidad para transporte de personas, que permitirán a los integrantes de la Policía Nacional desplegar el servicio de policía para la atención y prevención de la VBG en territorios rurales de difícil acceso. Teniendo en cuenta sus características especiales, estos vehículos están exentos de registro y matrícula, tal y como se confirma en el concepto emitido por el Ministerio de Transporte, mediante Radicado MT 20191340080121 del 1 de marzo de 2019, así como de las formalidades plenas y requisitos que deben ser cumplidos a cabalidad, por todo vehículo que circule en la red vial del país.

Esos vehículos no deben circular en la red vial del país, trátese de vías nacionales, departamentales, urbanas o terciarias, pues su destinación es la de acceder a aquellos lugares de la geografía nacional donde un vehículo de características convencionales no puede llegar. Para efectos de desplazamiento en la red vial del país, se recomienda su transporte en vehículo de carga o remolque, especialmente diseñado para el efecto, tirado a su vez por un vehículo 4x4 con capacidad suficiente.

- Motos policía (1 por municipio): motocicletas tipo enduro con identificación visual y accesorios de servicio policial, marca Honda modelo XRE 300, con capacidad de proveer un recurso de movilidad flexible y oportuno a los funcionarios policiales comprometidos en el despliegue del servicio de policía en los municipios de implementación de la EMA Comunitaria para la atención y despliegue de actividades de prevención de la VBG.
- Motos civiles (1 por municipio): motocicletas tipo enduro, marca Honda modelo XRE 300, sin identificación visual policial y características de bajo perfil, con capacidad de proveer un recurso de movilidad flexible y oportuno a los funcionarios

policiales comprometidos en el desarrollo de actividades investigativas, concernientes a delitos relacionados con VBG, de acuerdo con las facultades de policía judicial que tienen los integrantes de las "Unidades Básicas de Investigación Criminal" de la Policía Nacional en los municipios de implementación de la EMA Comunitaria.

- Carpas (1 por municipio): carpas desarmables de 4 x 4 metros, con la identificación visual de la Policía Nacional y el logo de los "Equipos Móviles de Atención, EMA", cuyo propósito es el de brindar un espacio adecuado, versátil y lo suficientemente flexible, para el despliegue de actividades de prevención y atención de violencia basada en género en las áreas urbanas y rurales de los municipios y zonas de implementación de esta acción.
- Plantas (1 por municipio): plantas generadoras de energía eléctrica a partir de la combustión de gasolina, de 389 CC, con una autonomía de 7,7 horas y una potencia máxima nominal de 8,7 KW. Proveen la capacidad de operar todos los equipos eléctricos necesarios para el despliegue del servicio de policía, en el desarrollo de actividades de prevención y atención de VBG.
- Mesas (2 por municipio): mesas de plástico que complementan las carpas y sillas como recursos logísticos versátiles flexibles y altamente móviles para brindar un espacio adecuado de atención y despliegue de actividades de prevención de VBG.
- Sillas (6 por municipio): sillas de plástico que complementan las carpas y mesas como recursos logísticos versátiles, flexibles y altamente móviles, para brindar un espacio adecuado de atención y despliegue de actividades de prevención de VBG.
- Equipos de cómputo (3 por municipio): computadores portátiles de última generación, gran capacidad de almacenamiento y procesamiento de datos, así como procesamiento de información multimedia, a ser empleados en la gestión de información relacionada con actividades de prevención y atención de VBG.



- Cámaras (1 por municipio): cámaras fotográficas y de video, con resolución HD y gran capacidad de almacenamiento, para el registro de actividades de atención y prevención de VBG, así como para la fijación de evidencias en el contexto de labores de policía judicial relacionadas con manifestaciones delictivas de este ámbito.
- Celulares (1 por municipio): equipos de comunicación celular, con 17 meses de servicio de voz y datos, así como con capacidad de gestión y almacenamiento de información multimedia, como respaldo al desarrollo de actividades de prevención y atención de VBG, en el despliegue del servicio de policía por parte de las unidades comprometidas en el proyecto.

# Anexo 6.2

## Indicadores y resultados

El monitoreo de la EMA Comunitaria tiene el objetivo de dar seguimiento a todo el proceso de implementación y documentarlo de acuerdo con lineamientos de medición que permitan una evaluación del proceso.

EMA Comunitaria se implementa como una experiencia piloto dentro de un proceso más amplio, que es el proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía. El alcance de la medición está limitado a EMA Comunitaria como componente específico de dicho proceso. Por esa razón, los indicadores de medición darán cuenta del proceso de implementación de la EMA Comunitaria, no del proyecto.

Los indicadores sirven para ordenar información cualitativa y cuantitativa sobre el proceso y son la base sobre la cual se diseña esta acción de monitoreo.

El sistema de medición no establece metas de impacto, debido a que es una experiencia piloto que busca la

prueba de un proceso que contiene un conjunto de acciones específicas.

Adicionalmente, no se cuenta con información de base para determinar impacto, debido a que es una experiencia novedosa por la temática que aborda –la atención y prevención de la VBG desde el enfoque de género–. Adicionalmente, el tiempo de implementación no permite evidenciar impacto.

En este sentido, la evaluación no mide impacto, sino el proceso, es decir, se busca responder las siguientes preguntas:

- ¿En qué medida el diseño del proceso permitió implementar acciones de prevención de la VBG en territorios de difícil acceso en los municipios seleccionados por el proyecto?
- ¿En qué medida el diseño del proceso permitió atender la VBG en territorios de difícil acceso en los municipios seleccionados por el proyecto?

Variable	Indicadores	Información cualitativa
EMA articula apoyos	Cantidad de instituciones involucradas para coordinación.	Descripción de las instituciones y del rol de coordinación establecido.
	Cantidad de visitas que contaron con apoyo de otras instituciones.	Tipo de apoyo. Resultados obtenidos de los apoyos.
	Cantidad de organizaciones involucradas para coordinación.	Descripción de las organizaciones y del tipo de coordinación establecido.
	Cantidad de visitas que contaron con apoyo de organizaciones.	Tipo de apoyo. Resultados obtenidos de los apoyos.
EMA territorializa	Cantidad de lugares priorizados por municipio del proyecto.	Descripción del lugar y justificación de su selección.
	Cantidad de visitas programadas por territorio seleccionado.	Descripción del proceso para generar confianza progresivamente.
	Nivel de dificultad para el acceso al territorio (compuesto: seguridad, condiciones geográficas).	Tipo de logística requerida para llegar al lugar seleccionado.

EMA previene	Cantidad de actividades preventivas implementadas en cada lugar visitado.	Tipo de actividades, metodologías, programa.
	Nivel de confianza (percepción) al inicio de la actividad.	Sondeo de opinión inicial.
	Grado de cambio en el nivel de confianza (percepción) al terminar la actividad.	Sondeo de opinión final.
	Cantidad de personas de la comunidad que participaron en las actividades (hombres/mujeres/niños/niñas/adolescentes).	Sondeo de opinión final para medir opiniones aleatorias sobre la visita de la Policía al territorio.
	Cantidad de personas a las que se les informó sobre las distintas formas de VBG y rutas de atención.	Tipo de información brindada. Medios para la divulgación (materiales, pedagógicos).
EMA actúa	Cantidad de casos atendidos.	Tipo de caso. Persona atendida (víctima directa-persona allegada). Descripción de los casos.
	Cantidad de casos en que se aplicó la guía.	Descripción de la aplicación de la guía.
	Cantidad de personas protegidas/trasladadas.	Descripción del procedimiento utilizado. Recursos utilizados para la protección/transporte.
	Cantidad de acciones de seguimiento de los casos atendidos durante la visita.	Descripción de las medidas de seguimiento.
Comunicación	Cantidad de folletos sobre tipos de VBG entregados.	Sondeo de opinión sobre la calidad de la información entregada.
	Número de cuñas emitidas sobre prevención de violencia basada en género.	Sondeo de opinión sobre el contenido y la claridad de las cuñas.
	Número de noticias publicadas o emitidas en canales locales de comunicación en los municipios.	Seguimiento a las noticias publicadas y calidad de estas.
	Número de publicaciones en redes sociales sobre las acciones de prevención y atención de EMA Comunitaria.	Alcance de las publicaciones en redes sociales (interacciones y calificación de estas).

# Anexo 6.3. Formato para plan de acción de EMA Comunitaria

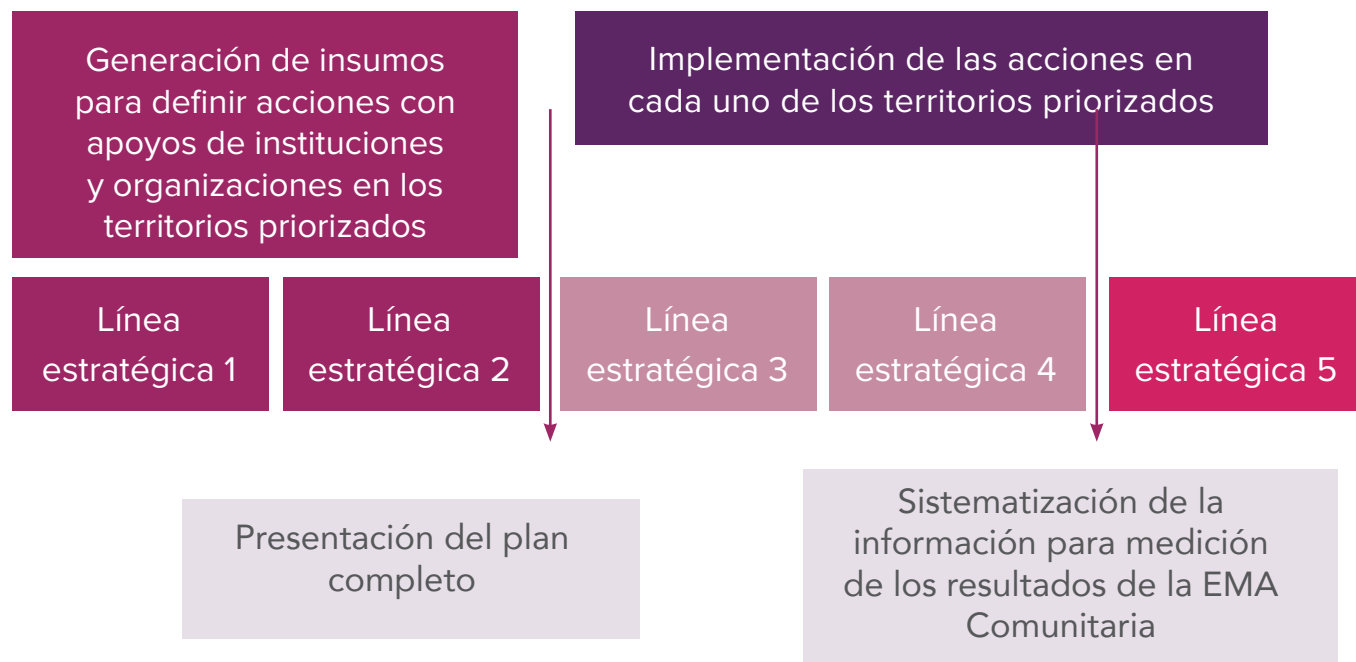
EMA Comunitaria de prevención y atención de violencia basada en género en territorios de difícil acceso

Plan de implementación municipal:  
(Nombre de municipio)

EMA Comunitaria se implementará en los siete municipios seleccionados por el proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía, a través de planes de implementación municipal. Cada uno de esos planes adaptará las líneas de acción de la EMA Comunitaria a las particularidades de cada uno de los territorios, específicamente a los retos que implica llevar la prevención y atención de la VBG a territorios de difícil acceso.

Para lograr ese objetivo, se ha diseñado el presente formato de plan. Por favor, tomar en cuenta las siguientes orientaciones para su diligenciamiento.

1. El equipo de facilitación del proyecto generará espacios participativos con la Policía Nacional en su respectivo municipio, para acordar cada una de las acciones que forman parte del plan.
2. El plan se elabora de acuerdo con la lógica de implementación planteada en el documento EMA Comunitaria. Se seguirá la ruta presentada a continuación para su elaboración y presentación:



3. Las acciones de la línea estratégica 1 se harán de acuerdo con los contactos y relaciones que el equipo de facilitación tiene con instituciones públicas y organizaciones sociales en el municipio.
4. Las acciones de la línea estratégica 2 se definirán a partir de los análisis realizados en conjunto con la Policía Nacional para determinar los territorios de difícil acceso que se priorizarán.
5. Al finalizar la articulación y priorización, se presentará una versión preliminar del plan.
6. A partir de la información obtenida para las dos primeras líneas estratégicas, se procederá a presentar el plan completo, con el detalle de todas las actividades que se realizarán en los territorios seleccionados (líneas estratégicas 3 y 4), las fechas y demás información que se solicita en las secciones destinadas a ese fin en este formato.
7. La línea estratégica 5 tiene un componente de documentación constante a lo largo de la implementación de EMA Comunitaria. Para eso se cuenta con un formato específico (Formato 02). Sin embargo, al finalizar la implementación de las actividades de las líneas estratégicas 3 y 4 se procederá al análisis y medición de lo realizado, para identificar los aportes que los resultados producen, las lecciones aprendidas y los retos. Todo esto contribuirá a la elaboración de la Guía final de enfoque de género en el servicio de policía que presentará el proyecto.
8. La presentación de informes que documenten las acciones realizadas en cada línea estratégica deberá ser constante, para que la sistematización permita el monitoreo de la implementación, y de esta manera hacer los ajustes necesarios cuando la situación lo requiera.

### Resumen de la planificación

Periodo general de implementación	Fecha de inicio y cierre de actividades relacionadas con la implementación de la acción en el municipio				
	Territorios priorizados	Fecha de las visitas	Nivel de dificultad de acceso al territorio Alto/medio/bajo	Número y tipo de actividades de prevención	Articulación: nombre de la entidad (institución pública, organizaciones de sociedad civil, órganos y organismos nacionales e internacionales y tipo de apoyos logrados)
Territorio 1:					
Territorio 2:					
Territorio 3:					
Territorio 4:					
Territorio 5					
(agregar los espacios que sean necesarios)					

## Territorio 1:

### Descripción del contexto del territorio

(Describa brevemente la situación del municipio en relación con la seguridad, vulnerabilidad económica y social, presencia institucional, acontecimientos relevantes que marcan al municipio, información disponible sobre VBG)

### Criterios para la priorización del territorio

(Describa las razones por las que ese territorio fue seleccionado. Por favor, tome en cuenta factores de seguridad, características sociales, geográficas y ambientales, así como cualquier otro aspecto que considere necesario)

### Descripción de resultados de articulación con organizaciones o instituciones (apoyos alcanzados y dificultades encontradas)

(Describa con qué entidades se estableció colaboración para la visita a este territorio, qué tipo de apoyo se logró articular, qué retos se enfrentaron al momento de la visita, qué resultados se alcanzaron a través de la articulación)

### Descripción de las condiciones de acceso y la logística de llegada y salida

(Describa los retos que supone llegar al territorio seleccionado y regresar al casco urbano, los desafíos logísticos que ello implicó –uso de vehículos 8x8, por ejemplo– y cómo fueron solventados)

Visitas planificadas	
Visita 1	Fecha:
Visita 2	Fecha:
Visita 3	Fecha:

<b>Actividad 1</b>	Duración	Hora	Objetivo	Población meta (mujeres, niños, niñas, adolescentes, comunidad en general)	Recursos/materiales	Personas involucradas y roles	Riesgos y medidas de contingencia
Descripción de la actividad							
Metodología							
Resultado esperado							

<b>Actividad 2</b>	Duración	Hora	Objetivo	Población meta (mujeres, niños, niñas, adolescentes, comunidad en general)	Recursos/materiales	Personas involucradas y roles	Riesgos y medidas de contingencia
Descripción de la actividad							
Metodología							
Resultado esperado							

<b>Actividad 3</b>	Duración	Hora	Objetivo	Población meta (mujeres, niños, niñas, adolescentes, comunidad en general)	Recursos/ materiales	Personas involucradas y roles	Riesgos y medidas de contingencia
Descripción de la actividad							
Metodología							
Resultado esperado							

<b>Actividad 4</b>	Duración	Hora	Objetivo	Población meta (mujeres, niños, niñas, adolescentes, comunidad en general)	Recursos/ materiales	Personas involucradas y roles	Riesgos y medidas de contingencia
Descripción de la actividad							
Metodología							
Resultado esperado							

<b>Actividad 5</b>	Duración	Hora	Objetivo	Población meta (mujeres, niños, niñas, adolescentes, comunidad en general)	Recursos/ materiales	Personas involucradas y roles	Riesgos y medidas de contingencia
Descripción de la actividad							
Metodología							
Resultado esperado							



ISBN: 978-958-52335-9-1