



DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS

**RESOLUCION NÚMERO 691 DE 2022
(Septiembre 30)**

"Por la cual se crea el Comité de Género, Diversidad e Inclusión de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia"

EL DIRECTOR NACIONAL DE BOMBEROS

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas en la Ley 1575 de 2012, el Decreto 350 de 2013 artículo 8 numeral 24, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia establece en el artículo 43 "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación."

Que el artículo 7 establece que el Estado colombiano reconoce y protege la diversidad étnica y cultural, señalando que es su obligación y la de todas las personas, proteger las riquezas naturales y culturales de la nación colombiana.

Que la carta de las Naciones Unidas señala en su artículo 1 numeral 2 y 3 lo siguiente:

2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal.

3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Que el Convenio 100 de la O.I.T, adoptado por la legislación colombiana sobre igualdad de remuneración de 1951 en su artículo 1 literal b establece que la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Que el Convenio 111 de la O.I.T adoptado por la legislación colombiana, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 en su artículo 1 literal a manifiesta los efectos de este, el termino discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Que la ley 984 de 2005 adopta el protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999).



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

Que la Ley 1496 de 2011 garantiza la igualdad salarial y hombres de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.

Que el congreso expidió dos leyes para la garantía de los derechos de poblaciones históricamente discriminadas y de especial protección constitucional: la Ley 1448 de 2011 o Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, y la Ley 1482 de 2011 o Ley Antidiscriminación. En donde se incluyen a la población LGBTIQ+ en su ámbito de protección al reconocer la categoría de orientación sexual en la definición de víctima del conflicto y de los tipos penales de "actos de racismo o discriminación" y "hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología política, u origen nacional, étnico o cultural".

Que el decreto 2734 de 2012 Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia en el artículo 1 tiene como objeto establecer los criterios, condiciones y procedimiento para el otorgamiento de las medidas de atención definidas en el artículo 19 de la Ley 1257 en materia de salud.

Que la Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos en su principio 3.2 Igualdad y Equidad manifiesta que: "La equidad es una característica del abordaje de diferentes aspectos de las relaciones humanas que comprenden las relaciones intergenéricas, conocida como equidad de género; las relaciones económicas y sociales y se alude a la equidad social y política. En este sentido, la Ley Estatutaria en Salud afirma que el Estado debe adoptar políticas públicas dirigidas específicamente al mejoramiento de la salud de personas de escasos recursos, de los grupos en contexto de vulnerabilidad y de los sujetos de especial protección".

Que el documento Copes 4080 de 2022 sobre la política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país, plantea estrategias y rutas integrales de acción para mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de las mujeres en Colombia desde seis ejes de acción, los cuales son: autonomía económica de las mujeres en condiciones de equidad; avance hacia la paridad y una mayor participación en la toma de decisiones; salud de las mujeres; prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres; impulso de su liderazgo en la construcción de paz y el fortalecimiento institucional para el logro de estos objetivos.

Que la Convención de las Personas con Discapacidad tiene como propósito promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad.

Que el Decreto 19 de 2012, establece la obligación de las entidades del Estado de generar mecanismos de atención preferencial a personas con discapacidad.

Que la Ley Estatutaria 1618 de 2013 establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los Derechos de las Personas con discapacidad.

Que el Copes 166 de 2013 define los lineamientos, estrategias y recomendaciones que con la participación de las instituciones del Estado, la sociedad civil organizada y la ciudadanía, permitan avanzar en construcción e implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social - PPDIS, que se basa en el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las Personas con Discapacidad.



Que acorde con lo anterior se hace necesaria la creación y conformación del Comité de Género, Diversidad e Inclusión de la Dirección Nacional de Bomberos Colombia - DNBC.

RESUELVE:

Artículo 1. PROPÓSITOS: Crear el Comité de Género, Diversidad e Inclusión de la Dirección Nacional de Bomberos Colombia - DNBC, como escenario de diálogo social en temas de género, diversidad de inclusión y velar por el efectivo desarrollo de condiciones laborales equitativas; diseño e implementación de espacios con enfoque de género, diversidad e inclusión, planeación de actividades relacionadas con los asuntos mencionados anteriormente, ofertas académicas y de capacitación para el personal de la DNBC, entre otras que requieran de su participación activa.

Artículo 2. OBJETO: El Comité tendrá como objeto velar por la convivencia, la igualdad y la equidad en todos los procesos de la DNBC, que contribuirá en el mejoramiento de la gestión y ambiente laboral de la entidad, para el cumplimiento de las metas institucionales, observando el reconocimiento, empoderamiento de las funcionarias y funcionarios de la entidad y el respeto de sus derechos fundamentales.

Artículo 3. CONFORMACIÓN: El Comité estará conformado por:

1. El (la) Director (a) de la DNBC o la persona que delegue para tal efecto, quien lo presidirá
2. El (la) Subdirector (a) Estratégico y de coordinación bomberil o su delegado(a)
3. El (la) Subdirector(a) Administrativo y Financiero o su delegado(a)
4. El (la) funcionario(a) de planta con funciones de Recursos Humanos, quien ejercerá la secretaría técnica
5. Una (1) funcionaria y un (1) funcionario de la Dirección Nacional de Bomberos Colombia los cuales serán escogidos por votación de la totalidad de los funcionarios de la DNBC.

Artículo 4. REUNIONES : A las reuniones del comité, podrán asistir en calidad de invitados (a) los respectivos Subdirectores, gestores de área, contratistas, académicos, o expertos, que determine el comité en temas relacionados. Estas se realizarán como mínimo cuatro (4) veces al año.

Artículo 5. FUNCIONES : Serán las funciones del Comité del Comité de Equidad de Género, diversidad e inclusión de la DNBC las siguientes:

- 1- Velar por la convivencia y la articulación de las políticas institucionales, en relación a los temas de equidad de género, diversidad e inclusión.
- 2- Socializar a la Entidad los cambios y políticas de género, diversidad e inclusión.
- 3- Realizar recomendaciones al área de recursos humanos con relación a procesos relacionados con: Capacitación- bienestar- pruebas de selección- clima organizacional- eventos conmemorativos.
- 4 - Solicitar en caso de ser necesario, ser escuchados(as) en el Comité de convivencia laboral en relación a los temas relacionados.
- 5- Recomendar formulación de políticas para evitar todas las formas de violencias hacia la mujer y diversidad.
- 6- Proponer a las aéreas de seguridad y salud en el trabajo y bienestar; charlas, foros, congresos, talleres sobre sensibilización para el buen trato hacia las mujeres.
- 7-Fortalecer la corresponsabilidad para la construcción de un clima laboral con énfasis en la equidad de género, diversidad e inclusión.



Artículo 6. RESPONSABILIDAD: Los miembros del Comité de Género, Diversidad e Inclusión de la DNBC, deberán como mínimo :

- 1-Asistir de manera regular a las reuniones del comité, mínimo una vez cada tres meses
- 2-Trabajar conjuntamente para desarrollar al interior de la Entidad el fomento del trabajo en equipo, la no discriminación ni violencias al interior de la Entidad y velar por generar condiciones favorables y oportunas para las mujeres de la DNBC y población LGBTQ+.
- 3-Presentar proyectos en mejora del clima organizacional de la Entidad.
- 4-Participar en los demás comités, cuando sea requerido.

En mérito de lo expuesto,
Dada en Bogotá D.C., a los treinta (30) días del mes de septiembre de 2022

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Charles Benavides Castillo', is written over the printed name and title.

Capitán en Jefe CHARLES BENAVIDES CASTILLO
Director Nacional de Bomberos

Proyectó: Paola Urueña
Revisó: Carlos López