

“Por medio de la cual se adopta la Política de Mujer y Equidad de Género en la Personería de Bogotá D.C., en concordancia con la Resolución 210 de 2010”

EL PERSONERO DE BOGOTÁ D.C.

En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales, en especial a las conferidas en el Decreto Ley 1421 de 1993, Acuerdo 34 de 1993, Acuerdo 514 de 2012 y la Resolución 210 de 2010 de la Procuraduría General de la Nación.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia dispone que *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozaran los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación por razones de sexo raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*; principio de igualdad que se extiende a todos los ámbitos como el familiar.

Que el artículo 42 de la Constitución Política de Colombia señala (...) *“Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes (...)”*

Que el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia dispuso: *“la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no será sometida a ninguna clase de discriminación...”*

Que el artículo 118 de la Constitución Política de Colombia establece que el *“Ministerio Público será ejercido por el Procurador General de la Nación, por el Defensor del Pueblo, por los procuradores delegados y los agentes del ministerio público, ante las autoridades jurisdiccionales, por los personeros municipales y por los demás funcionarios que determine la ley. Al Ministerio Público corresponde la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas”*.

Que la Resolución 210 de 2010 emitida por la Procuraduría General de la Nación, en su artículo 1º adoptó la Política de Igualdad y no discriminación así: *“Adoptar la Política de Igualdad y no Discriminación del Ministerio Público, con el fin de que todos los servidores que prestan su servicio a la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo y las Personerías Municipales, la ejecuten en el cumplimiento de sus funciones y, a través de ella, promuevan la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres”¹*

Que de conformidad con el artículo 5º de la citada Resolución, son criterios de la Política de Igualdad y No discriminación, (i) Territorialidad: El ámbito de cobertura de esta Política de Igualdad y no Discriminación es nacional. La Política de Igualdad y

¹ RESOLUCIÓN 210 DE 2010 Por medio de la cual se adopta la Política de Igualdad y no Discriminación.



no Discriminación, además, será transversal a todas las instituciones del Ministerio Público. (...) y (ii) Funcionalidad: Los servidores del Ministerio Público tendrán en cuenta esta Política para el ejercicio de la función preventiva, la función de intervención judicial y administrativa y la función disciplinaria. (...).

Que mediante la Ley 51 de 1981 Colombia aprueba la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW)** adoptada en 1.979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Que a través de la Ley 984 de 2005 se aprueba 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 6 de octubre de 1999.

Que mediante el Acuerdo Distrital 381 de 2009, se promueve el uso del lenguaje incluyente, estableciendo que en todas las entidades públicas de carácter Distrital deberán hacer uso del lenguaje incluyente en los documentos oficiales, en todos los eventos públicos y medios de comunicación de las entidades distritales, entendiéndose lenguaje incluyente el uso de expresiones lingüísticas que incluyan tanto al género femenino como al masculino.

Que la Presidencia de la República desarrolló la Guía para incorporar la transversalización de género en el sector público (Alcaldías, Gobernaciones y Entidades) en noviembre de 2014, con el objetivo de "brindar los parámetros requeridos para la incorporación de la transversalización de género, en alcaldías, gobernaciones y entidades públicas contribuyendo en la adopción de la Política Pública Nacional de Equidad de Género."

Que la mencionada guía se define la Transversalización de género como: "Proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros".²

RESUELVE

Artículo 1. Adoptar La Política de Mujer y Equidad de Género en la Personería de Bogotá D.C., con el fin de que todos los servidores y las servidoras que prestan sus servicios en la Personería de Bogotá D.C. la ejecuten en cumplimiento de sus funciones y a través de ella promuevan la igualdad real y la equidad de género.

Artículo 2. Dar aplicación a la **transversalización como componente de la Política de Mujer y Equidad de Género** promoviendo y adoptando estrategias de transversalización de la perspectiva de género en los diferentes procesos de la Personería de Bogotá D.C.

² Guía Para Incorporar La Transversalización De Género En El Sector Público (Alcaldías, Gobernaciones, Entidades). Noviembre 2014

Artículo 3. Ámbito de aplicación: La presente resolución, será aplicable en todos los ejes misionales y todas las dependencias internas y externas de la Personería de Bogotá D.C.

Artículo 4. Ejecución. La Política de Mujer y Equidad de Género se ejecutará a través de estrategias e inserción en todos los planes operativos institucionales y vigilancia al cumplimiento de los mismos.

Artículo 5. Estrategias de la Política de Mujer y Equidad de Género: Éstas forman parte de la política intrainstitucional en **prevención, protección y atención**, las cuales siguiendo los lineamientos de la Resolución 210 de 2010 de la Procuraduría General de la Nación consisten en:

- a- Vigilancia superior a la garantía de derechos desde la perspectiva de género. Ésta se materializa en la vigilancia de la política y la gestión pública en consonancia con la aplicación de las normas nacionales e internacionales que conduzcan a la eliminación de los obstáculos de carácter cultural y estructural para acceder a la materialización de los derechos humanos de las mujeres.
- b- Comunicación con lenguaje incluyente en cumplimiento al Acuerdo 381 de 2009, y la eliminación de comunicación e imágenes que refuerzan estereotipos de inequidad de género.
- c- Indicadores y estadísticas de género. Se adoptaran indicadores que se centraran en las relaciones de género y su impacto diferenciado, datos desagregados por diferentes variables que permitan efectuar los análisis de equidad de género.
- d- Función Preventiva. Identificará situaciones de discriminación y violencia de género y acciones para transformarla, vigilará el cumplimiento de la normas nacionales e internacionales en materia de equidad
- e- Función disciplinaria. Asegurará que los procedimientos utilizados tengan en cuenta la garantía de no discriminación en razón al género, adoptar protocolos de garantía de los derechos de las mujeres víctimas de las diferentes violencias de género.
- f- Adelantará jornadas de capacitación, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres en el Distrito Capital.
- g- Adoptará protocolos para la prevención, protección y atención a mujeres víctimas de las diferentes violencias de género.
- h- Investigación. Se promoverá la producción de conocimiento mediante estudios sobre temas de equidad de género de interés para el desarrollo de la Política de Mujer y Equidad De Género.

Artículo 6. Capacitación. Se realizará capacitación periódica a los servidores y las servidoras sobre perspectiva de género y la importancia de su aplicación y así hacer efectivo el cumplimiento de la Política Institucional de Mujer y Género.

Artículo 7. Diagnóstico Institucional Anual. Se efectuará autodiagnóstico institucional sobre las problemáticas que se presenten para la implementación de la Política Institucional de Género y se establecerá el 8 marzo como fecha para promover la política intrainstitucional y la conmemoración de día de la mujer, con el significado, avances y retos.

Artículo 8. Evaluación y Seguimiento: se hará a través de la Secretaria General y la Personería Delegada para la Protección de la Infancia, Adolescencia, Mujer

Adulto Mayor, Familia y Personas en Situación de Discapacidad, a quienes todas las dependencias deberán remitir informe sobre los avances durante el último bimestre del año, con el fin de realizar el monitoreo correspondiente e identificar los obstáculos para la materialización.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



24 MAY 2016

DANILO VEGA ARÉVALO
Personero de Bogotá D.C. (E)

Proyectó: Yasnaia Cuellar Ocampo
Revisó: Dra Luz Ángela Gómez Hermida – Secretaria General