DIRECTIVA CONJUNTA No. 002 DE 20___

(03 MAR 2023)

Para: SECRETARIOS (AS) DE DESPACHO; DIRECTORES (AS) DE DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES CON Y SIN PERSONERIA JURIDICA; GERENTES (AS) PRESIDENTES (AS) Y DIRECTORES (AS) DE ESTABLECIMIENTOS PUBLICOS, DE EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL DISTRITO; SOCIEDADES PÚBLICAS; EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ EAAB - ESP; EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO; PRESIDENTE DEL CONCEJO DE BOGOTÁ; VEEDORA DISTRITAL; PERSONERO DISTRITAL; CONTRALOR DE BOGOTÁ D.C; RECTOR DEL ENTE UNIVERSITARIO AUTONOMO, JEFES (AS) DE TALENTO HUMANO DE ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES, O QUIENES HAGAN SUS VECES.

De: SECRETARIA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

Asunto: LINEAMIENTOS SOBRE LA VINCULACIÓN DE LA CIUDADANÍA CON ENFOQUE DIFERENCIAL, DE GÉNERO O PERSONAS CON DISCAPACIDAD O NARP (NEGROS, AFRODESCENDIENTES, RAIZALES Y PALENQUEROS) O INDÍGENAS O LGTBIQ+ EN LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES DE BOGOTÁ D.C. EN CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 16 DEL ACUERDO COLECTIVO LABORAL 2022.

En virtud de lo previsto en el suscrito Acuerdo Colectivo Laboral 2022, en el marco de las disposiciones contenidas en el Decreto Nacional 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el 19 de septiembre de 2022, entre la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y las siguientes organizaciones sindicales: Confederación General del Trabajo — CGT, Confederación Nacional de Trabajadores — CNT, Confederación de Trabajadores de Colombia — CTC, Confederación de la Unión Sindical Colombiana del Trabajo — CTU USCTRAB, Central Unitaria de Trabajadores de Colombia - CUT Subdirectiva Bogotá Cundinamarca, Federación Colombiana de Trabajadores y Servidores Públicos FECOTRASERVIPUBLICOS, Asociación Distrital de Auxiliares de Enfermería— ADAE, Asociación Sindical de Empleados Distritales — ASED, Asociación Sindical de Industria de los Trabajadores de la Salud, Pensionados, Contratistas, por Ordenes de Prestación de Servicios de la Salud, Complementarios y Conexos — ASITCONSALUD, Asociación Médica Sindical Colombiana Seccional Cundinamarca — ASMEDAS, Asociación Nacional de Trabajadores de la Educación Colombia — ASOEDUCADORES, Asociación Nacional de Trabajadores Administrativos, Contratistas, Técnicos, Profesionales, Orientadores, Instructores y Docentes de Colombia - ASONAL COLOMBIA, Asociación Sindical Educativa – ASONALEDUCATIVA, Asociación del Trabajo del Sector

Territorial y Ambiental — BIOPAZ, Colegiado Nacional de Orientadores de Colombia - COLEGIADO DE ORIENTADORES, Confederación de Servidores Públicos y de los Servicios Públicos de Colombia — CSPC, Federación Nacional de Trabajadores de Colombia — FEDEASONAL, Federación Unión Sindical Colombiana del Trabajo Ambiental - FEDEUSCTRAB AMBIENTAL, Federación Regional Bogotá de la Unión Sindical Colombiana del Trabajo - FEDEUSCTRAB BOGOTA, Federación Sectorial Estatal de la Unión Sindical Colombiana de Trabajo - FEDEUSCTRAB ESTATAL, Federación Nacional de la Unión Sindical Colombiana de Trabajo - FEDEUSCTRAB NACIONAL, Federación de Trabajadores de la Educación y Servidores Públicos de Colombia — FENALTRAESP, Federación Nacional al Servicio del Estado — FENALTRASE, Federación Nacional de Trabajadores por el Mérito y el Trabajo Decente — PROPAIS, Sindicato de la Secretaria de Seguridad, Convivencia y Justicia de Bogotá y Otras Entidades del Distrito — SCJBOGOTA, Confederación Colombiana de Servidores Públicos - SER NACIÓN, Sindicato Nacional de Pediatras de Colombia — SICOLPED, Sindicato de Médicos y Odontólogos de Bogotá - SIMO D.C., Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social - SINDESS NACIONAL, Sindicato de Empleados Distritales de Bogotá — SINDISTRITALES, Sindicato de Empleados Públicos de La Secretaria de Educación del Distrito — SINEPSED, Sindicato de Servidores Públicos del Hospital Vista Hermosa - SINTRA HOSPITAL VISTA HERMOSA, Sindicato de Trabajadores de la Educación de Bogotá D.C. — SINTRAEDUCACIÓN, Sindicato Distrital de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, la Seguridad Social y Servicios Complementarios del Hospital de Engativá — SINTRAHENGATIVA, Sindicato de Trabajadores del Hospital Occidente de Kennedy — SINTRAHOSKEN, Sindicato de Rama de los Trabajadores Empleados, Funcionarios, Contratistas y Servidores de la Salud y la Seguridad Social del Territorio Nacional — SINTRASALUD, Sindicato de Trabajadores y Servidores Públicos de la Secretaria de Educación del Distrito Capital — SINTRASED, Sindicato de Servidores Públicos de la Subred Sur ESE - SINTRASUBRED SUR, Sindicato de Pagadores Pensionados y Trabajadores de Colombia — SIPATCO, Unión de Servidores Públicos de los Distritos y Municipios de Colombia - UNES COLOMBIA, Federación Unión Nacional de Trabajadores del Estado, los Servicios Públicos y la Comunidad — UNETE, Sindicato Nacional de Cirujanos Pediatras de Colombia — UNICIRUPED, Unión Sindical Colombiana del Trabajo — USCTRAB, Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia - UTRADEC — CGT y con miras a garantizar su efectivo cumplimiento, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, imparten las siguientes orientaciones relacionadas con la vinculación de la ciudadanía con enfoque diferencial, en sus diferentes aspectos, y los ajustes razonables de los puestos de trabajo que generen espacios y ambientes laborales diversos e incluyentes, como se estableció en el punto 16, que al tenor literal establece:

> *"16. La Administración Distrital, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, expedirá una directiva, dando los lineamientos para que las entidades y organismos distritales, garanticen la vinculación de ciudadanía con enfoque diferencial, de género o personas en situación de discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+. Así mismo, instando a que se realicen los ajustes*

razonables de los puestos de trabajo que generen espacios y ambientes laborales diversos e incluyentes.

I. ANTECEDENTES NORMATIVOS

En el preámbulo y los artículos 1, 2, 5, 7 y 13 de la Constitución Política de la República de Colombia, se reconocen como principios axiales del Estado Social de Derecho la igualdad, el pluralismo, la diversidad, señalando en los artículos subsiguientes el marco superior para la protección integral de las personas, las familias y los distintos grupos de población.

De esta manera, el Estado reconoce los derechos de los diferentes grupos poblacionales a partir de su identidad, diferencia e interculturalidad, en el cual se adoptan medidas orientadas a garantizar el respeto de los derechos y libertades, en ella reconocidos, sin importar raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole o condición social de los seres humanos.

Ahora bien, respecto al enfoque diferencial para el tratamiento de los diferentes grupos poblacionales reconocidos en la Constitución Política de Colombia, el numeral 8° del Artículo 2° de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, define a este como *"la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas"*[1].

De lo anterior, la focalización y el tratamiento en cuanto la adopción, implementación y seguimiento de las diferentes acciones institucionales orientadas a los grupos poblacionales, busca reconocer las particularidades y características especiales que inciden directamente en la reducción de cualquier forma de discriminación o segregación social, cultural, espiritual, económica y espacial, debido a su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características.

En este sentido, para la Corte Constitucional en Sentencia T- 070 de 2021[2] el reconocimiento que hace el Estado colombiano a las diferentes manifestaciones, prácticas y dinámicas de carácter sociocultural implica un *"deber de no discriminación, en razón a la pertenencia de determinada comunidad, un deber positivo de protección por parte del Estado, y, por último, un mandato de promoción, en virtud de la discriminación a la cual estás comunidades étnicas fueron sometidas"*.

De ello, el enfoque diferencial es producto del reconocimiento lógico *"frente a ciertos grupos de personas que tienen necesidades de protección distintas ante condiciones económicas de debilidad manifiesta y*

[1] Ley Estatutaria 1618 de 2013. Art. 2°. Numeral 8°.
[2] Al respecto, se pueden consultar la Sentencias T- 375 de 2006 y T- 866 de 2013 de la Corte Constitucional.

socioculturales específicas. Necesidades, que han sido reiteradas por el Comité de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales".

De lo anterior, el enfoque diferencial se ha materializado en los diferentes desarrollos normativos, judiciales, jurisprudenciales y académicos, los cuales establecen que el citado enfoque implica tratar a personas en situaciones similares de forma igual y aquellas que estén en situaciones distintas de manera distinta, en forma proporcional a dicha diferencia. Está considera las condiciones, características y necesidades, el medio para lograr una verdadera igualdad real y efectiva y la aplicación de los principios de equidad, participación social e inclusión, que están reflejadas en el desarrollo de acciones afirmativas, positivas, de discriminación positiva o estrategias de diferenciación positiva.

Bajo este contexto, el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 *"Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para Bogotá del Siglo XXI"* adoptado mediante el Acuerdo Distrital No. 761 de 2020, en su artículo 61°, establece que el Distrito Capital de Bogotá adelantará las acciones tendientes para garantizar el derecho al trabajo decente y busca disminuir las brechas de desigualdad laboral.

Asimismo, la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 (Documento CONPES D.C. 007 de 2019) tiene por objetivo: *"Gestionar el potencial del Talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar".*

Uno de los propósitos de la citada política es desarrollar estrategias y acciones orientadas a promover la consolidación de ambientes laborales públicos diversos, amorosos y seguros en las entidades y organismos distritales, la cual está sustentada en el enfoque de derechos humanos, en consonancia con los objetivos de desarrollo sostenible - Agenda 2030 - y, en intersección con otras políticas públicas distritales de carácter poblacional (mujeres, población con discapacidad, población étnica, afrocolombiana, raizal, rom y/o sectores LGBTI, entre otros).

II. LINEAMIENTOS

De conformidad con las consideraciones normativas expuestas, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, en ejercicio de las atribuciones conferidas al Sector Administrativo de Gestión Pública en el artículo 46 del Acuerdo Distrital 257 de 2006[3], y en virtud de lo previsto en el punto 16 del Acuerdo Colectivo Laboral 2022 suscrito entre la Administración Distrital de Bogotá D.C., y las Organizaciones Sindicales, se imparten las siguientes orientaciones relacionadas con la vinculación de la ciudadanía con enfoque diferencial, de género o personas

3 *"Artículo 46 Misión del Sector Gestión Pública. El Sector Gestión Pública tiene como misión coordinar la gestión de los organismos y entidades distritales y promover el desarrollo institucional* con calidad en el Distrito Capital y fortalecer la función administrativa distrital y el servicio al ciudadano."

con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+ en las entidades y organismos distritales de Bogotá D.C., y los ajustes razonables de los puestos de trabajo que generen espacios y ambientes laborales diversos e incluyentes, así:

1. Promover la vinculación de personas con enfoque diferencial, de género o personas con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+ mediante nombramientos en provisionalidad en empleos de carrera administrativa, una vez se haya agotado el uso de la lista de legibles, y el derecho preferencial al encargo para los empleados con derechos de carrera administrativa, o a través de nombramientos ordinarios en empleos de libre nombramiento y remoción, o mediante nombramientos en empleos temporales, cuando se agote la totalidad del procedimiento constitucional y legal correspondiente, o realizando procesos de contratación laboral de los trabajadores oficiales.

   Este proceso, deberá adelantarse en igualdad de oportunidades y considerando la aplicación de enfoques diferenciales y de género para que se garantice la inclusión de todos los grupos poblacionales en el ejercicio de los empleos, de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política, Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, demás normas que le adicionen, modifiquen o sustituyan y los precedentes jurisprudenciales.

2. Promover la contratación de personas con enfoque diferencial, de género o personas con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+ a través de contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, en igualdad de oportunidades y condiciones, en cumplimiento de la normativa vigente que definen esta modalidad de contratación y en consonancia con el cuarto inciso del literal b), numeral 4) de la Directiva 001 de 2020 de la Alcaldesa Mayor de Bogotá, que regula el funcionamiento del Banco de Hojas de vida "*Talento No Palanca*" del Distrito Capital.

3. Promover la difusión de las convocatorias que incentive la participación de personas con enfoque diferencial, de género o personas en discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+ en los concursos de méritos para la provisión de empleos públicos, con el objeto de garantizar no sólo una igualdad formal sino material de esta población que ha sido históricamente discriminada.

4. Desarrollar estrategias de capacitación y sensibilización dirigidas a las servidoras y servidores públicos, frente a la atención de personas con enfoque diferencial, de género o personas con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+.

Continuación de la Directiva Conjunta No. 002 **DE 20__**

(03 MAR 2023)

5. Avanzar en los ajustes razonables[4] de los puestos de trabajo que así lo requieran, de tal forma que permitan un óptimo desempeño laboral, espacios y ambientes laborales diversos e incluyentes.

Cordialmente,

MARÍA CLEMENCIA PÉREZ URIBE
Secretaria General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

NIDIA ROCIO VARGAS
Directora
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Proyectó: Nohemi Elifelet Ojeda Salinas - Profesional Especializada - Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público - DASCD.

Revisó: María Teresa Rodríguez Leal – Subdirectora Jurídica - DASCD.
Carlos Andrés Acosta Naranjo – Asesor – Dirección - DASCD.

Aprobó: Gina Paola Silva Vásquez - Subdirectora Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público - DASCD.
Paulo Ernesto Realpe Mejía - Jefe Oficina Jurídica - Secretaria General - Alcaldía Mayor de Bogotá.

[4] *"Por ajustes razonables se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad, el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales".* Lineamientos Técnicos en Inclusión Laboral en Personas con Discapacidad en municipios de posconflicto.