



ANALES DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. PROYECTOS DE ACUERDO

AÑO IIII N°. 3483 DIRECTOR: DAGOBERTO GARCÍA BAQUERO ENERO 06 DEL AÑO 2023

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

PROYECTO DE ACUERDO N° 20 DE 2023 PRIMER DEBATE “POR EL CUAL SE INTEGRAN ACCIONES AFIRMATIVAS PARA PREVENIR, ASISTIR Y COMBATIR EL VIRUS DE PAPILOMA HUMANO Y EL CÁNCER DE CUELLO UTERINO EN EL DISTRITO CA- PITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.....	276
PROYECTO DE ACUERDO N° 21 DE 2023 PRIMER DEBATE “POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE LAS PERSONAS TRANS A UNA VIDA SIN VIOLENCIAS CON PLENA GARANTÍA DE DERECHOS, MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS DENTRO DE LAS ENTIDADES DEL DISTRITO.”.....	303
PROYECTO DE ACUERDO N° 22 DE 2023 PRIMER DEBATE “POR EL CUAL SE CREA EL MUSEO DISTRITAL JUVENIL DEL ARTE (MDJA)”.....	328
PROYECTO DE ACUERDO N° 23 DE 2023 PRIMER DEBATE “POR EL CUAL SE DICTAN DIRECTRICES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE RUTAS DE ACOMPAÑAMIENTO A LA VIOLENCIA LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES DEL DISTRITO CAPITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.....	344
PROYECTO DE ACUERDO N° 24 DE 2023 PRIMER DEBATE “POR MEDIO DEL CUAL SE DICTAN LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR EL ACCESO A LA DIGNIDAD E HIGIENE MENSTRUAL A LAS PERSONAS CON EXPERIENCIAS MENSTRUALES EN SITUACIÓN DE HABITANZA EN CALLE DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ”.....	366

PROYECTO DE ACUERDO N° 20 DE 2023

PRIMER DEBATE

“POR EL CUAL SE INTEGRAN ACCIONES AFIRMATIVAS PARA PREVENIR, ASISTIR Y COMBATIR EL VIRUS DE PAPILOMA HUMANO Y EL CÁNCER DE CUELLO UTERINO EN EL DISTRITO CA- PITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

1. INTRODUCCION

La humanidad en su lucha por la vida y en contra de las distintas enfermedades, ha avanzado hasta cierto punto que es posible erradicar muchas de ellas, basados en esta realidad y con evidencia científica estamos seguros de que hoy en día es posible ganar la lucha contra el cáncer de cuello uterino. Con voluntad política y esfuerzos conjuntos podremos hacer que esta enfermedad no cobre la vida de una mujer más.

Esto es justamente así por las características de la enfermedad, es una enfermedad totalmente prevenible, y en caso de haberse adquirido también es curable siempre y cuando sea detectada en una fase temprana y se trate adecuadamente. La prevención y el tratamiento precoz es totalmente costo-eficiente para el sistema por lo cual la inversión en esto es totalmente razonable.

El cáncer de cuello uterino también permite ver las grandes desigualdades sociales. Esta enfermedad es inversamente proporcional a los ingresos de la población, así los países de medianos y bajos ingresos tienen una tasa de mortalidad casi del triple que los países del primer mundo. Dicha circunstancia es un patrón que se repite a escala en cualquier territorio.

En la actualidad, el Cáncer de Cuello Uterino afecta a casi 25 Millones de personas en todo el mundo, en Colombia la incidencia anual de cáncer de cuello uterino afecta a cerca de 3.800 mujeres con una tasa de 15.3 afectadas por 100.000 habitantes. Dentro de los diferentes tipos de cáncer, este constituye la segunda causa de muerte en mujeres, especialmente las que se encuentran en edad fértil.¹

Uno de los principales factores de riesgo relacionados con este tipo de cáncer es el Virus del Papiloma Humano VPH, constituido por más de 15 genotipos virales de alto riesgo, el cual se caracteriza por infectar células epiteliales de la piel y los tejidos internos, y contra el cual ya existe una vacuna que permite la inmunización contra los genotipos 16 y 18.

¹ Portal SISPRO- Observatorio Nacional de Cáncer. https://www.sispro.gov.co/observatorios/oncancer/Paginas/info_general_cuellouterino.aspx

Para lograr nuestro objetivo es necesario no solo precisar metas sino también estar abiertos a la innovación, al uso de nuevas estrategias y a la retroalimentación permanente como lo planteamos en el presente proyecto.

2. OBJETIVO

El presente Proyecto de Acuerdo, en concordancia con la normatividad existente, dicta las medidas necesarias para la prevención, detección temprana y tratamiento oportuno del cáncer de cuello uterino a través de diferentes acciones repartidas en 4 ejes: Prevención, Educación, Promoción, y Asistencia en el Distrito Capital.

3. JUSTIFICACIÓN

3.1 Contexto, y situación actual.

El cáncer de cuello uterino, se desarrolla en el cuello del útero especialmente en su porción más inferior, generalmente esta producido por el virus del papi-loma humano (VPH), el cual es una enfermedad de transmisión sexual.

Los síntomas pueden ser inespecíficos, pueden involucrar un sangrado vaginal irregular y dolor, generalmente después del coito, o no presentar síntomas en las primeras etapas del cáncer. Desde haber adquirido la infección por el VPH, hasta desarrollar un cáncer de cuello uterino pueden pasar entre 10 o 20 años.

El cáncer de cuello uterino es el tercer cáncer genital más frecuente y el segundo con mayor mortalidad entre todas las mujeres y el más frecuente entre las mujeres jóvenes.

Una vez contraído el virus de papiloma humano, este se puede eliminar a los 18 meses. Sin embargo, en un pequeño grupo de mujeres este puede persistir por 15 a 20 años cuando se pueden encontrar transformaciones malignas. Esta ventana es el tiempo que tenemos para diagnosticar, y realizar un tratamiento temprano.²

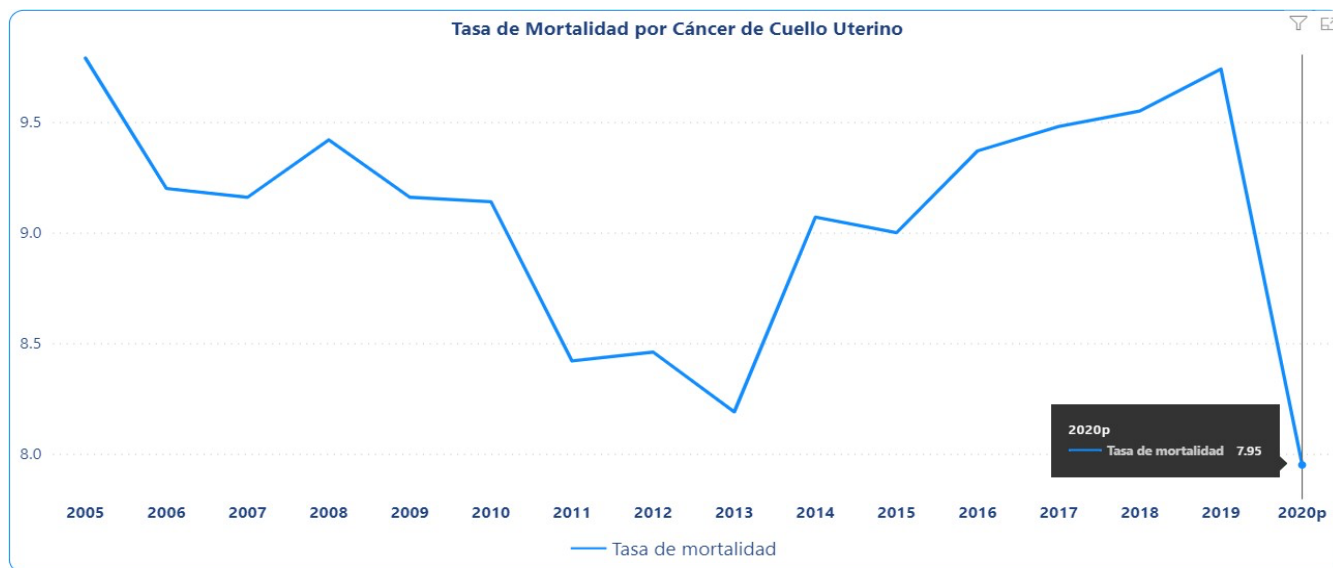
En 2020, fueron diagnosticadas 19,2 millones de personas y aproximadamente 9,95 millones fallecieron por causa de algún tipo de cáncer, 3,1% de los casos diagnosticados fueron cáncer cervical, mientras que la mortalidad por esta causa se elevó

² [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-papillomavirus-\(hpv\)-and-cervical-cancer](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-papillomavirus-(hpv)-and-cervical-cancer)

a 3,6%. Las regiones más afectadas son África, Melanesia, Micronesia, Asia Suro-oriental y América del Sur.³

Seguimos siendo testigos de cómo mujeres de entre 40 y 50 años por desconocimiento y falta de acceso a la vacuna y a las tecnologías existentes para la prevención y de detección temprana, hoy llegan demasiado tarde, son diagnosticadas con cáncer avanzado, imposible de detener o ser tratado, y terminan falleciendo.

Colombia ha sido intermitente en esta lucha, durante los últimos años ha bajado, subido y vuelto a bajar la tasa de mortalidad por esta enfermedad hasta que en el 2020 se registró una tasa del 7,95, como se puede observar en la siguiente gráfica:



9.79

Valor máximo

9.07

Valor promedio

7.95

Valor mínimo

*El valor promedio es sobre 100.000 habitantes⁴

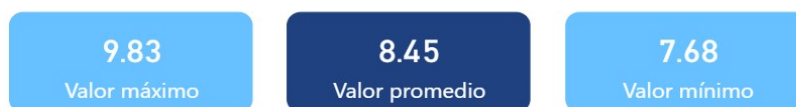
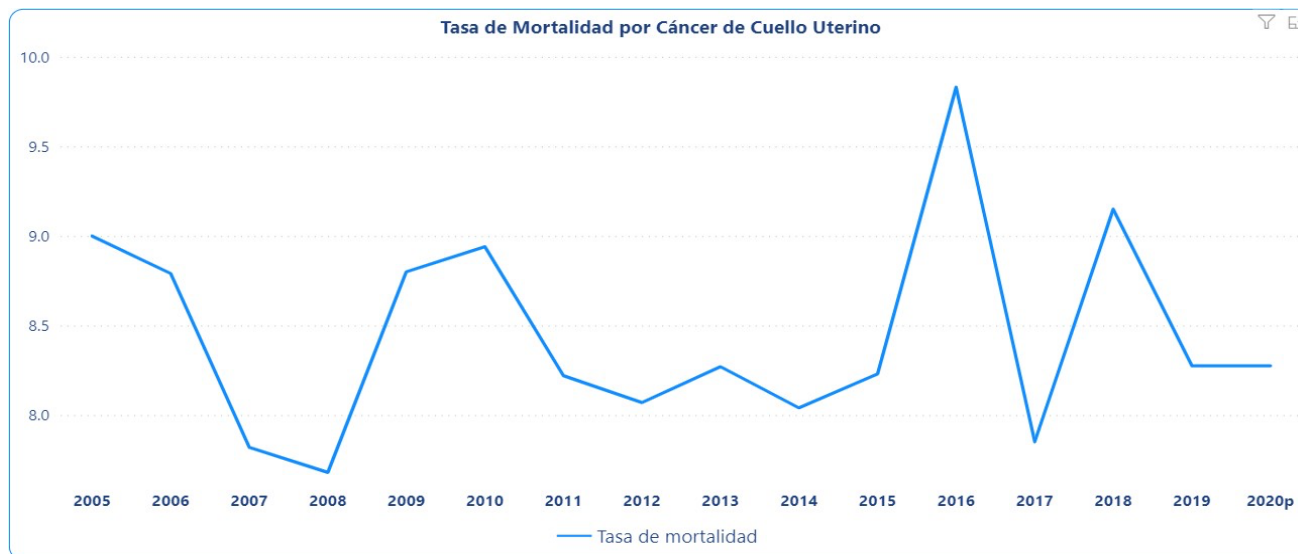
Esta fluctuación tan grande implica la necesidad de seguir sumando esfuerzos en la lucha contra el cáncer cervical. Estos esfuerzos no solo los debe seguir haciendo

³ <https://www.asivamosensalud.org/indicadores/enfermedades-cronicas-no-transmisibles/mortalidad-por-cancer-de-cuello-uterino>

⁴ <https://www.asivamosensalud.org/indicadores/enfermedades-cronicas-no-transmisibles/mortalidad-por-cancer-de-cuello-uterino>

la nación, Bogotá D.C. como capital de Colombia en muchas ocasiones es pionera en programas, metas, estrategias y políticas públicas, lo que ha llevado a que la ciudad se convierta en un referente para muchas regiones del país.

En Bogotá la situación es similar a la nacional, la tasa fluctúa año tras año, teniendo la tasa más baja en el 2008 y estabilizándose en el 2020 con un valor promedio de 8.45. como se puede evidenciar en el siguiente cuadro:

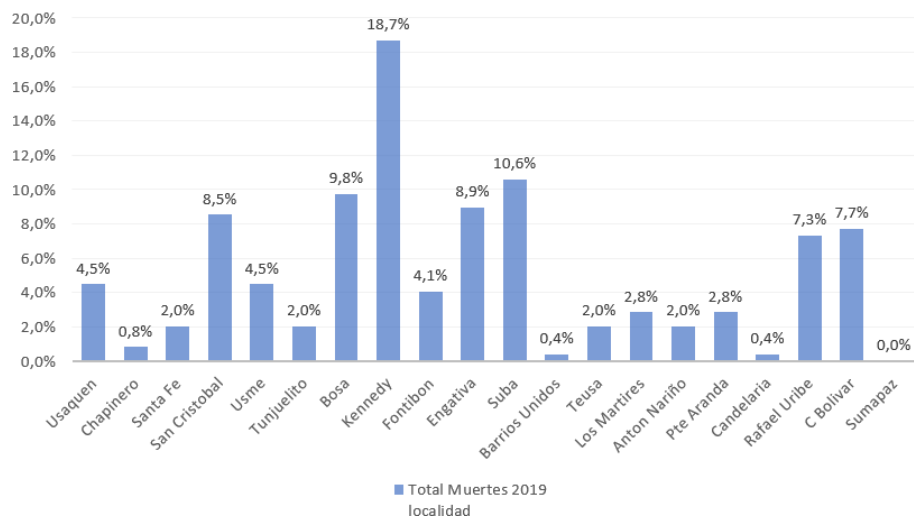


*El valor promedio es sobre 100.000 habitantes⁵

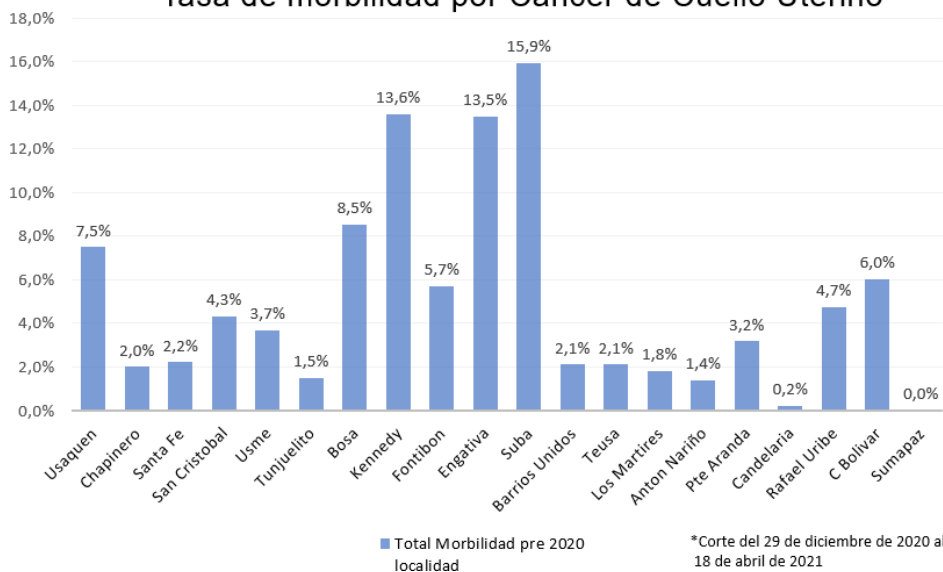
Por otro lado, como se indicó anteriormente esta enfermedad va ligada estrechamente a las condiciones socioeconómicas de la población, en lugares con mayores ingresos hay una tasa de morbilidad y mortalidad menor, y en contraposición en lugares con menores ingresos, sin importar el lugar del mundo de donde se tomen las estadísticas, las tasas son mayores. Por supuesto Bogotá no es la excepción, veamos:

⁵ <https://www.asivamosensalud.org/indicadores/enfermedades-cronicas-no-transmisibles/mortalidad-por-cancer-de-cuello-uterino>

Mortalidad por Cáncer de Cuello Uterino por Localidad 2019



Tasa de morbilidad por Cáncer de Cuello Uterino



Como se observa los lugares más segregados son los que cuentan con una ma-yor tasa de mortalidad y de morbilidad, por lo cual no solo es un tema de salud pública sino también un tema de desigualdad estructural donde las muertas son aquellas que menos oportunidades tienen, y por lo tanto es obligación del estado tomar acciones afirmativas para conjurar esta situación.

3.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible, Plan Nacional de Desarrollo yPlan Distrital de Desarrollo.

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible.**

La agenda mundial para el desarrollo sostenible tiene como finalidad el bienestar social, este esfuerzo incluye la salud como derecho humano y la prevención y tratamiento prematuro del cáncer de cuello uterino como uno de los objetivos de la Estrategia Mundial del Secretario General de las Naciones Unidas para la Salud de la Mujer, el Niño y el Adolescente⁶. Los ODS que se pretenden cumplir con el presente proyecto de acuerdo en Bogotá son:

“Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.
(...)

Meta 3.4: Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.
(...)

Meta 3.7: Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.
(...)

Objetivo 3.8: Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.
(...)

Objetivo 10: Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.”

En concordancia en agosto de 2020, la Asamblea Mundial de la Salud adoptó la estrategia mundial para eliminar el cáncer de cuello uterino, todos los países deben alcanzar (y mantener) una incidencia inferior a 4 casos por cada 100 000 mujeres/año. Lograr este objetivo requiere una acción estratégica con vistas a un mundo en el que el cáncer cervicouterino sea eliminado como problema de salud pública, manteniendo la agenda de los ODS. La estrategia mundial de la OMS para acelerar

⁶ https://www.who.int/maternal_child_adolescent/documents/estrategia-mundial-mujer-nino-adolescente-2016-2030.pdf?ua=1

la eliminación del cáncer del cuello uterino como problema de salud pública establece objetivos y metas para el periodo de 2020 a 2030.

Se centra en tres pilares principales:

1. La prevención a través de la vacunación contra el virus del papiloma humano;
2. La detección y el tratamiento de lesiones precancerosas; y
3. El tratamiento del cáncer de cuello uterino invasivo, incluido el acceso a cuidados paliativos.⁷

- **Plan Nacional de Desarrollo.**

El Plan Nacional de Desarrollo entendido como el documento base por el cual el Gobierno Nacional provee los lineamientos estratégicos de su gestión, tiene estipulado implementar intervenciones en salud pública, para la transformación de la vida con deberes y derechos, frente al proyecto de acuerdo desarrollado en este documento es importante mencionar, que se espera que:

“MinSalud, con el apoyo del Instituto Nacional de Cancerología, establecerá los objetivos del control del cáncer, específicamente en el control del riesgo, detección temprana, tratamiento integral, cuidados paliativos, vigilancia epidemiológica y desarrollo del talento humano en oncología. Se tendrá como instrumento esencial la política pública y el plan decenal en cáncer, el cual será revisado y actualizado.”

Para esto el Gobierno Nacional se trazó una meta frente al cáncer de cuello Uterino la cual está plasmada de la siguiente manera:

Sec-tor	Indicador	Línea Base	Meta	ODS Aso-ciado	ODS Aso-ciado Secun-dario
Salud y Protec-ción So-cial	Porcentaje de ca-sos nuevos de cán- cer de cuello uterino in situ identificados (NIC alto grado)	41,4%	60%	Salud y Bienes-tar	Igualdad de Género Reducción de las de- sigualdades

⁷ <https://www.paho.org/es/documentos/estrategia-mundial-para-acelerar-eliminacion-cancer-cuello-uterino-como-pro-blema-mundial>

- **Plan Distrital de Desarrollo.**

El Plan Distrital de Desarrollo también contempla en su propósito 2 disminuir las afectaciones a la salud, especialmente en las poblaciones expuestas al riesgo para esto se tienen como meta asegurar al 95% de la población al sistema de seguridad social, esto aunado al programa 7 denominado “Mejora de la gestión de las instituciones de Salud” con lo que se busca, llevar la salud, a la residencia, barrio y entorno lo cual para fines de este proyecto apoya la posibilidad de que la promoción y los tamizajes se den en otros espacios diferentes como cafeterías y peluquerías que son diferentes a los ya acostumbrados a realizar en las anteriores administraciones, esto de la mano de *“equipos multidisciplinarios lleguen a los hogares, diagnostiquen e intervengan determinantes*

protectores y amenazantes con el concurso de los sectores de la administración distrital. En tal sentido, involucra instituciones, recursos y actores del sector salud, de la seguridad social en salud y de otros sectores.”⁸

Por ser una enfermedad prevenible, que se agrava por la situación socioeconómica, es que una vez analizado la situación actual en conjunto con la normatividad vigente hemos desarrollado un conjunto de estrategias que permitan complementarlo existente y lograr ganar la lucha contra el cáncer de cuello uterino.

3.3 Estrategias y acciones afirmativas.

- **Prevención.**

La prevención implica todo lo referente a la vacunación y tamización del VPH de la población bogotana, el primero con el fin de evitar el contagio y el segundo con el fin de evitar o tratar a tiempo el cáncer de cuello uterino.

La prevención del cáncer de cuello uterino debe empezar a los 9 años, antes de que las niñas estén expuestas al VPH, como una prevención primaria, la OMS recomienda la vacunación contra el VPH entre los 9 y los 14 años.

La vacunación en Colombia inició hasta el año 2012 cuando se introdujo al esquema nacional de vacunación contra el Virus del Papiloma Humano (VPH), este esquema completo, contempla la aplicación de 3 dosis de vacuna a las niñas entre 4^o grado de básica primaria y grado 11^o y a la población no escolarizada entre 9 y

8

Plan Distrital de Desarrollo, Un Nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI Programa 7 <https://bogota.gov.co/sites/default/files/acuerdo-761-de-2020-pdd.pdf>

17 años, asimismo, la vacuna contra el VPH hace parte de las acciones de prevención primarias incluidas en el plan obligatorio de salud – POS. De igual forma lo contempla la Resolución 3280 de 2018 en la cual estableció que la vacunación debía realizarse en niñas a partir de los nueve años y hasta los 17 años.

Pese a la gratuidad de la vacuna, la promoción y divulgación de las vacunas, muchas veces no es suficiente y no es inclusiva en los estratos bajos ya que las niñas y mujeres de escasos recursos en varias ocasiones no están cubiertas por el sistema de salud o no tienen tiempo o dinero para movilizarse hasta los centros asistenciales para recibir las vacunas. A esto se le suma el reto especial que impuso la pandemia causada por la COVID-19 en donde pudo haber ocurrido una disminución en la vacunación por cuanto colegios, y centros hospitalarios estuvieron cerrados y debido a la cuarentena no se realizaron jornadas.

Dentro de la normatividad vigente el Acuerdo 461 de 2011 establece que el Distrito Capital “deberá garantizar la vacuna contra el VPH de manera gratuita a la población que la

Secretaría Distrital de Salud considere conveniente”, al respecto esta normatividad es anterior a la introducción de esta vacuna al esquema de vacunación y por lo tanto consideramos que debe ser derogada por una normatividad que garantice la vacuna para toda la población, tanto en disponibilidad como en promoción y en lo necesario para su aplicación.

Es preciso que el Distrito se implemente un meta en la lucha contra esta enfermedad por lo cual mediante diversas estrategias creemos conveniente que se superen las recomendaciones dadas por la OMS para países atrasados y para el 2030 se logre como mínimo vacunar al 95% de las niñas menores de 15 años.

Por otra parte, la prevención incluye un factor de gran relevancia y es la realización de testeos masivos, en efecto con el COVID-19 se pudo evidenciar la eficacia de la toma de muestras masivas para la detección del virus, para el COVID el testeo es aún más difícil porque debe realizarse a todas las personas y un periodo de tiempo corto, es decir, una persona que haya dado negativo, y al día siguiente este en contacto con alguien contagiado debe volver realizarse la prueba lo que supone una gran carga económica para el sistema.

Por el contrario, realizar la prueba del VPH es mucho más eficiente, más lucrativo, y más sencillo para el sistema. Es preciso señalar que la manera de detectar este tipo de cáncer en etapa temprana es con la realización de las pruebas de detección regular mediante citología o mediante pruebas PCR.

La realización de pruebas de tamización es a una población objetivo clara, mujeres entre 25 y 65 años, según la resolución 3280 de 2018 las pruebas según el rango de edad son:

- 1.** Citología: Se debe realizar en las mujeres de 25 a 29 años de edad cada 3 años ante resultados negativos.
- 2.** Pruebas de ADN del Virus de Papiloma Humano: Son pruebas PCR que detectan el ADN de los VPH de alto riesgo, se deben realizar a todas las mujeres entre 30 y 65 años, cada 5 años ante resultados negativos.

Estas pruebas de ADN fueron un avance gigante en la lucha contra esta enfermedad toda vez que disminuyó las barreras de acceso para el tamizaje y permite que los resultados sean más expeditos. En efecto el tamizaje por este medio significa hacer un estudio por laboratorio para determinar si hay un riesgo por alguna enfermedad, en el caso del VPH es una prueba PCR, con la cual se detecta de manera temprana el virus y lesiones preneoplásicas y neoplásicas del Cuello Uterino. Como se ve la periodicidad es bastante amplia resultando en una carga ligera para el sistema de salud.

A pesar de la facilidad de esta prueba existe una barrera imaginaria debido a que no es promocionada de forma adecuada, especialmente porque se cree que únicamente puede ser tomada por un ginecólogo, esto genera una inmensa fila de espera por conseguir una cita para la citología. La solución se encuentra en la aplicación de la resolución 3280 de

2018, según la cual la prueba puede ser tomada por un médico general, un profesional en enfermería, un profesional en bacteriología, un tecnólogo en cito-histología o un tecnólogo en Histocitotecnología, es decir que las mujeres pueden realizarse este examen con diversos profesionales de la salud sin necesidad de generar una citología.

El distrito debe entonces establecer estrategias innovadoras para promocionar la prueba de VPH y para que las mujeres las puedan realizar la prueba de forma fácil y eficiente. Así como articular de manera eficiente con las EPS e IPS privadas con el fin de que se implemente un tamizaje periódico dentro de los exámenes de rutina que se dan en consulta externa a la población objetivo.

Dentro de la normatividad vigente el Acuerdo 461 de 2011 establece que “la Secretaría Distrital de Salud, deberá iniciar la implementación de estudios de evaluación de tamización primaria con prueba de detección viral”, al respecto esta normatividad es anterior a la resolución 3280 de 2018 donde se establece como obligatoria la prueba de ADN del VPH para mujeres entre 30 y 65 años de edad y por

lo tanto consideramos que debe ser derogada por una normatividad que establezca la aplicación de la RIAS.

Por su parte, el Acuerdo 593 de 2015 en su artículo primero establece que “la Secretaría Distrital de Salud, en coordinación con los demás sectores de la administración y del sistema de salud y de seguridad social, **adoptarán las medidas necesarias para la oportuna y eficiente promoción y prevención, que garantice el tamizaje, el diagnóstico, tratamiento integral, rehabilitación y cuidado paliativo del cáncer de cuello uterino, del cáncer de mama al 100% de las mujeres**”. Consideramos que este artículo es totalmente aplicable y válido, y creemos que es susceptible de mejora en la aplicación de la resolución 3280 de 2018 y estipulando las metas del OMS.

- **Educación**

La educación es una herramienta de vital importancia en la lucha contra esta enfermedad, esta debe de ser de dos aristas, por un lado, se debe realizar una capacitación técnica a todo el personal de la salud sobre la ruta establecida en la resolución 3280 de 2018, y sobre la importancia de realizar dentro de los exámenes de rutina la prueba del VPH, y por otra parte se debe realizar una formación a mujeres y niñas acerca de los beneficios de la vacunación, la detección y el tratamiento, con el fin de superar los estigmas creados alrededor de la vacuna y de la toma de la muestra.

Dentro de la normatividad vigente el Acuerdo 461 de 2011 establece que la “Secretaría Distrital de Salud coordinará con la Secretaría de Educación Distrital, la realización de las actividades de capacitación y sensibilización a los profesores y padres de familia de las Instituciones Educativas Distritales –IED” lo cual nos parece totalmente adecuado y

oportuno, por lo cual únicamente planteamos un informe periódico de los avances en la materia por parte de la administración.

- **Promoción.**

Para lograr una promoción efectiva es necesario establecer estrategias innovadoras y creativas que impacten en la comunidad y en el comportamiento de la sociedad, para ello es necesario realizar acciones desde una amplia gama de sectores, desde el sector público, hasta el sector privado.

Utilizar una estrategia eficaz de promoción y comunicación evita numerosas barreras que dificultan el acceso y el uso de servicios de prevención, diagnóstico y tratamiento del cáncer de cuello uterino, siempre y cuando se realice de una forma que

contemple las características culturales de la población objetivo, es por tal motivo que dentro de las estrategias proponemos la implementación de la promoción en los empaques de los productos de higiene personal femenina.

Por otra parte, es indispensable que las plataformas web y las redes sociales de la Secretaría de Salud brinden información clara y accesible sobre la vacunación y el tamizaje, donde se informe al público, los puntos y horarios de vacunación y los puntos y horarios de la toma de muestras de VPH.

Respecto a la normatividad vigente el acuerdo 593 de 2015 en su artículo cuarto contempla que “Las entidades distritales que hagan parte de los programas y proyectos relacionados con el presente Acuerdo, deberán publicar en la página web, de forma clara, concreta, permanente y de fácil acceso, la información correspondiente a las acciones que adelanta el Distrito y de los hospitales de la red pública distrital que presten servicios especializados de oncología”, esta información es muy útil sin embargo vuelve al paradigma de que únicamente los especialistas pueden realizar la toma de la prueba, por lo cual consideramos que la información que debe estar al alcance de todos es la mencionada anteriormente.

- **Atención.**

Una vez pasada la etapa de prevención y diagnóstico es de vital importancia que el Distrito cuente con la infraestructura y disposición necesaria para atender al 100% de la población enferma, ya sea con miras a buscar su recuperación o con miras a brindar los cuidados paliativos necesarios.

Al respecto consideramos que tanto el Acuerdo 520 de 2013 en materia de seguimiento y control, como el Acuerdo 593 de 2015 en imposición de cargas a la administración cumple con las necesidades gubernamentales para solucionar esta problemática por lo cual

únicamente estableceremos la obligación de generar un reporte de los avances en la materia.

4. MARCO JURÍDICO.

Consideramos que el presente proyecto de acuerdo se sustenta en las siguientes normas:

4.1 De orden constitucional.

La Corte Constitucional ha señalado que el preámbulo de la carta fundamental es vinculante y que las instituciones deben implementar para gobernar y desarrollar los principios ella consagra en bienestar de la comunidad, por cuya razón el proyecto se realiza con el fin de **“asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo...”**

Artículo 2

“Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; (...)

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida...”.

Artículo 11.

“El derecho a la vida es inviolable.”

Artículo 13.

“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

Artículo 48.

“La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.”

Artículo 49.

“La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. **Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.** También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley. Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad.

La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria.”

4.2 De orden legal:

- **LEY 100 DE 1993.** Reglamentaria de la Seguridad Social Integral de las personas, supuestamente para garantizar la calidad de vida, mediante el cumplimiento de planes y programas integrales, que permitan proteger la salud, y lograr el bienestar individual dentro de dicha norma se establece:

Artículo 1.

“El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico,

de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.”

Artículo 4.

“La Seguridad Social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control esta a cargo del Estado y que será prestado por las entidades públicas o privadas en los términos y condiciones establecidos en la presente ley.

Este servicio público es esencial en lo relacionado con el Sistema General de Seguridad Social en Salud...”

Artículo 153.

“Son principios del Sistema General de Seguridad Social en Salud:(...)

3.6 Enfoque diferencial. El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, condición de discapacidad y víctimas de la violencia para las cuales el Sistema General de Seguridad Social en Salud ofrecerá especiales garantías y esfuerzos encaminados a la eliminación de las situaciones de discriminación y marginación.

3.16 Complementariedad y concurrencia. Se propiciará que los actores del sistema en los distintos niveles territoriales se complementen con acciones y recursos en el logro de los fines del Sistema General de Seguridad”

Artículo 154

“El Estado intervendrá en el servicio público de Seguridad Social en Salud, conforme a las reglas de competencia de que trata esta Ley, en el marco de lo dispuesto en los artículos 48, 49, 334 y 365 a 370 <366, 367, 368, 369> de la Constitución Política. Dicha intervención buscará principalmente el logro de los siguientes fines: (...)

d) Lograr la ampliación progresiva de la cobertura de la Seguridad Social en Salud permitiendo progresivamente el acceso a los servicios de educación, información y fomento de la salud y a los de protección y recuperación de la salud a los habitantes del país;

e) Establecer la atención básica en salud que se ofrecerá en forma gratuita y obligatoria, en los términos que señale la Ley;”

Artículo 166

“(...) Parágrafo 2.- El Gobierno Nacional organizará un programa especial de información y educación de la mujer en aspectos de salud integral y educación sexual...”

- **Decreto Ley 1298 de 1994**, estableció el estatuto Orgánico del Sistema General de Seguridad Social en Salud, según el cual:

Artículo 3.

“Además de los principios consagrados en la Constitución Política y de los propios del Sistema de Seguridad Social Integral, se aplican al Sistema General de Seguridad Social en Salud los siguientes:

1. Universalidad. Todos los habitantes en el territorio nacional tendrán acceso a los servicios de salud;
2. Equidad. El Sistema General de Seguridad Social en Salud proveerá gradualmente servicios de salud de igual calidad a todos los habitantes en Colombia, independientemente de su capacidad de pago.
3. Obligatoriedad. La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud es obligatoria para todos los habitantes de Colombia (...)
4. Protección integral. El Sistema General de Seguridad Social en **Salud brindará atención integral en salud a la población en sus fases de educación, información y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad**, en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia de conformidad con el Plan Obligatorio de Salud...”

Artículo 4.

“El Estado intervendrá en el servicio público de Seguridad Social en Salud, buscará principalmente el logro de los siguientes fines:

(...)

2. Asegurar el carácter obligatorio de la Seguridad Social en Salud y su naturaleza de derecho social para todos los habitantes de Colombia; (...)
5. Establecer la atención básica en salud que se ofrecerá en forma gratuita y obligatoria;
- 6.- Lograr la ampliación progresiva de la cobertura de la Seguridad Social en Salud permitiendo progresivamente el acceso a los servicios de educación, información y fomento de la salud y a los de protección y recuperación de la salud a los habitantes del país;”

Artículo 7.

“**Toda persona tiene derecho a obtener de los funcionarios competentes la debida información y las instrucciones adecuadas sobre asuntos, acciones y prácticas conducentes a la promoción y conservación de su salud personal** y de la de los miembros de su hogar, particularmente sobre higiene, dieta adecuada,

orientación psicológica, higiene mental, **educación sexual, enfermedades transmi-sibles, planificación familiar, diagnóstico precoz de enfermedades** y sobre prácticas y el uso de elementos técnicos especiales.”

Artículo 28.

“En los Municipios, Distritos y en las áreas Metropolitanas, corresponde a la direc- ción local del Sistema de Seguridad Social en Salud, que autónomamente se orga- nice:

a) Coordinar y supervisar la prestación del servicio de salud en el correspondienteterritorio local;

(...)

c) Contribuir a la formulación y adopción de los planes, programas y proyectos del sector salud en su jurisdicción, en armonía con las políticas, planes y programas nacionales, o de la entidad territorial seccional, correspondiente, según el caso; (...)

h) Desarrollar planes de formación, adiestramiento y perfeccionamiento del personal del sector salud, en coordinación con las entidades especializadas del mismo sec- tor, o con las del sector educativo, poniendo especial énfasis en la integración do- cente-asistencial y en la administración y mantenimiento de las instituciones de sa- lud, así como identificar las necesidades de formación y perfeccionamiento del re- curso humano para el sector”

Artículo 35.

“En el área de la salud, corresponde a los Distritos, a través de las dependencias de su organización central o de las entidades descentralizadas competentes, con- forme a la ley, a las normas técnicas nacionales y a los respectivos acuerdos:

(...)

2. Conforme al artículo 49. de la Constitución Política, dirigir el Sistema Distrital de Salud, ejercer las funciones establecidas en los artículos 28 y 29 de este Estatuto, financiar y realizar las acciones de **fomento de la prevención de la enfermedad y garantizar la prestación de los servicios de fomento, prevención, tratamiento y rehabilitación correspondientes al primero, segundo y tercer nivel de aten- ción de la salud de la comunidad**, directamente, o a través de entidades descen- tralizadas o a través de contratos con entidades públicas, comunitarias o privadas, acorde con el Artículo 365. de la Constitución Política, y demás normas relaciona- das, y para el caso del Distrito Capital, conforme a la Ley 1a. de 1992 y los acuerdosdistritales respectivos.”

Artículo 48.

El Gobierno Nacional organizará un programa especial de información y educación de la mujer en aspectos de **información y educación sexual en las zonas menos desarrolladas del país.**”

- **Ley 1098 de 2006**

Artículo 17.

“ ..., las niñas y los adolescentes tienen derecho a la vida, a una buena calidad de vida... en condiciones de dignidad y goce de todos sus derechos en forma prevalente.

La calidad de vida es esencial para su desarrollo integral acorde con la dignidad del ser humano. Este derecho supone la generación de condiciones que les aseguren desde la concepción cuidado, protección, alimentación nutritiva y equilibrada, acceso a los servicios de salud, educación, vestuario adecuado, recreación y vivienda segura dotada de servicios públicos esenciales en un ambiente sano.”

Artículo 20.

“..., las niñas y los adolescentes serán protegidos contra:

14. El contagio de enfermedades infecciosas prevenibles durante la gestación o después de nacer, ...”

Artículo 27.

“Todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la salud integral. La salud es un estado de bienestar físico, psíquico y fisiológico y no solo la ausencia de enfermedad. Ningún Hospital, Clínica, Centro de Salud y demás entidades dedicadas a la prestación del servicio de salud, sean públicas o privadas, podrán abstenerse de atender a un niño, niña que requiera atención en salud.

(...)

Parágrafo 1o. Para efectos de la presente ley se entenderá como salud integral la garantía de la prestación de todos los servicios, bienes y acciones, conducentes a la conservación o la recuperación de la salud de los niños, niñas y adolescentes...”

- **Ley 1384 de 2010**, denominada “Ley Sandra Ceballos”, reglamenta las acciones para la atención integral del cáncer en Colombia.

Artículo 1

“Establecer las acciones para el control integral del cáncer en la población colombiana, de manera que se reduzca la mortalidad y la morbilidad por cáncer adulto, así como mejorar la calidad de vida de los pacientes oncológicos, a través de la garantía por parte del Estado y de los actores que intervienen en el Sistema General de Seguridad Social en Salud vigente,

de la prestación de todos los servicios que se requieran para su prevención, detección temprana, tratamiento integral, rehabilitación y cuidado paliativo.”

Artículo 2.

“El contenido de la presente ley y de las disposiciones que la complementen o adicionen, se interpretarán y ejecutarán teniendo presente el respeto y garantías al derecho a la vida, preservando el criterio según el **cual la tarea fundamental de las autoridades de salud será lograr la prevención, la detección temprana, el tratamiento oportuno y adecuado y la rehabilitación del paciente.**”

Artículo 5.

“Declárese el **cáncer como una enfermedad de interés en salud pública y prioridad nacional para la República de Colombia...**, que determinará acciones de promoción y prevención, detección temprana, tratamiento, rehabilitación y cuidados paliativos.

(...)

Parágrafo 2o.- Los entes territoriales deberán incluir en su plan de desarrollo el cáncer como prioridad, así como una definición clara de los indicadores de cumplimiento de las metas propuestas para el control en cada uno de los territorios.

Artículo 6.

“... Las Entidades Promotoras de Salud, los regímenes de excepción y especiales y **las entidades territoriales** responsables de la población pobre no asegurada, las demás entidades de aseguramiento y las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas y privadas, **deben garantizar acciones de promoción y preven-**

ción de los factores de riesgo para cáncer y cumplir con los indicadores de resultados en salud que se definan para esta patología por el Ministerio de la Protección Social...”

- **Ley 1438 de 2011**

Artículo 2

“... acciones de salud pública, promoción de la salud, prevención de la enfermedad y demás prestaciones que, en el marco de una estrategia de Atención Primaria en Salud, sean necesarias para promover de manera constante la salud de la población.

(...)

2.2.- Incidencia de enfermedades de interés en salud pública.(...)

2.4 Incidencia de enfermedades prevalentes transmisibles incluyendo las inmunoprevenibles.”

Artículo 13.

“Para implementar la atención primaria en el Sistema General de Seguridad Social en salud se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

13.2. Énfasis en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

13.5. Orientación individual, familiar y comunitaria.

13.6. Atención integral, integrada y continua.”

Artículo 17.

“**El Plan de Beneficios incluirá una parte especial y diferenciada que garantice la efectiva prevención, detección temprana y tratamiento adecuado de enfermedades de los niños, niñas y adolescentes.** Se deberá estructurar de acuerdo con los ciclos vitales de nacimiento: prenatal a menores de seis (6) años, de seis (6) a menores de catorce (14) años y de catorce (14) a menores de dieciocho (18) años.”

- **Ley 1751 de 2015**, Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.

Artículo 2.

“El derecho fundamental a la salud es autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo.

Comprende el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud. **El Estado adoptará políticas para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a las actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación para todas las personas.** De conformidad con el artículo 49 de la Constitución Política, su prestación como servicio público esencial obligatorio, se ejecuta bajo la indelegable dirección, supervisión, organización, regulación, coordinación y control del Estado.”

Artículo 5.

“El Estado es responsable de respetar, proteger y garantizar el goce efectivo del derecho fundamental a la salud; para ello deberá:

- a) Abstenerse de afectar directa o indirectamente en el disfrute del derecho fundamental a la salud, de adoptar decisiones que lleven al deterioro de la salud de la población y de realizar cualquier acción u omisión que pueda resultar en un daño en la salud de las personas.
- b) Formular y adoptar políticas de salud dirigidas a garantizar el goce efectivo del derecho en igualdad de trato y oportunidades para toda la población, asegurando para ello la coordinación armónica de las acciones de todos los agentes del Sistema;
- c) Formular y adoptar políticas que propendan por la promoción de la salud, prevención y atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas, mediante acciones colectivas e individuales.
(...)
- g) Realizar el seguimiento continuo de la evolución de las condiciones de salud de la población a lo largo del ciclo de vida de las personas.”

Artículo 6.

“El derecho fundamental a la salud incluye los siguientes elementos esenciales e interrelacionados:

(...)

- c) Accesibilidad. Los servicios y tecnologías de salud deben ser accesibles a todos, en condiciones de igualdad, dentro del respeto a las especificidades de los diversos

grupos vulnerables y al pluralismo cultural. La accesibilidad comprende la no discriminación, la accesibilidad física, la asequibilidad económica y el acceso a la información.

(...)

Así mismo, el derecho fundamental a la salud comporta los siguientes principios:

- a) Universalidad. Los residentes en el territorio colombiano gozarán efectivamente del derecho fundamental a la salud en todas las etapas de la vida.

(...)

- e) Oportunidad. La prestación de los servicios y tecnologías de salud deben proveerse sin dilaciones.

f) Prevalencia de derechos. El Estado debe implementar medidas concretas y específicas para garantizar la atención integral a niñas, niños y adolescentes. En cumplimiento de sus derechos prevalentes establecidos por la Constitución Política. Dichas medidas se formularán por ciclos vitales: prenatal hasta seis (6) años, de los

(7) a los catorce (14) años, y de los quince (15) a los dieciocho (18) años.(...)

- h) Libre elección. Las personas tienen la libertad de elegir sus entidades de salud dentro de la oferta disponible según las normas de habilitación.

(...)

- k) Eficiencia. El sistema de salud debe procurar por la mejor utilización social y económica de los recursos, servicios y tecnologías disponibles para garantizar el derecho a la salud de toda la población.”

Artículo 8.

“Los servicios y tecnologías de salud deberán ser suministrados de manera completa para prevenir, paliar o curar la enfermedad, con independencia del origen de la enfermedad o condición de salud, del sistema de provisión, cubrimiento o financiación definido por el legislador. No podrá fragmentarse la responsabilidad en la prestación de un servicio de salud específico en desmedro de la salud del usuario.”

Artículo 10.

“Las personas tienen los siguientes derechos relacionados con la prestación del servicio de salud:

a) A acceder a los servicios y tecnologías de salud, que le garanticen una atención integral, oportuna y de alta calidad.

(...)

c) A mantener una comunicación plena, permanente, expresa y clara con el profesional de la salud tratante.

d) A obtener una información clara, apropiada y suficiente por parte del profesional de la salud tratante que le permita tomar decisiones libres, conscientes e informadas respecto de los procedimientos que le vayan a practicar y riesgos...”

e) A recibir prestaciones de salud en las condiciones y términos consagrados en la ley.

f) A recibir un trato digno, respetando sus creencias y costumbres, así como las opiniones personales que tengan sobre los procedimientos.

(...)

i) A la provisión y acceso oportuno a las tecnologías y a los medicamentos requeridos.

j) A recibir los servicios de salud en condiciones de higiene, seguridad y respeto a su intimidad.

(...)

q) Agotar las posibilidades de tratamiento para la superación de su enfermedad.”

- **Resolución 3280 de 2018:** Por medio de la cual se adoptan lineamientos técnicos y operativos para la Ruta Integral de Atención para la población Materno Perinatal donde, entre otras, se establece la ruta de atención para el VPH y el cáncer de cuello uterino. Del cual hablamos en la justificación.

4.3 De orden distrital.

Existen tres Acuerdos de Bogotá que regulan la materia, impulsan la prevención e imponen cargas a la administración distrital, los cuales ya analizamos en la justificación.

- Acuerdo 461 de 2011: Incorpora medidas de prevención en el programa de detección y control del cáncer de cuello uterino en el Distrito Capital en cabeza de la Secretaría Distrital de

Salud, entre las que se encuentra la vacunación gratuita.

- Acuerdo 520 de 2013: Incorpora al programa de detección y control del cáncer de cuello uterino un sistema de gestión de información que permita en forma rápida, efectiva y eficiente el envío de los resultados de los exámenes.
- Acuerdo 593 de 2015: Por medio del cual se establece la promoción, prevención, diagnóstico y tratamiento oportuno del cáncer de cuello uterino, cáncer de mama y de leucemias agudas pediátricas en niños, niñas y adolescentes del distrito capital.

5. COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ

El Concejo de Bogotá es competente para aprobar el presente proyecto de acuerdo en virtud de lo establecido en el Artículo 12 del Decreto ley 1421 de 1993, numeral 1 que establece como atribución del Concejo:

“1. Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito.”

6. IMPACTO FISCAL

El Artículo 7 de la Ley 819 de 2003, estableció:

“Artículo 7°. Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivos los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”

De conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la ley 819 de 2003 la presente iniciativa no tiene impacto fiscal.

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración del Honorable Concejo D.C. la presente iniciativa.

Cordialmente,

LUIS CARLOS LEAL ANGARITA

HEIDY LORENA SANCHEZ

Concejal de Bogotá 2020-2023
Partido Alianza Verd

Concejala de Bogotá 2020-2023
Colombia Humana -UP

CARLOS ALBERTO CARRILLO
Concejal de Bogotá 2020-2023
Partido Polo Democrático Alternativo

LUCIA BASTIDAS
Concejala de Bogotá 2020-2023
Partido Alianza Verde

ANDREA PADILLA VILLARRAGA

Concejala de Bogotá 2020-2023

Partido Alianza Verde

MARIA VICTORIA VARGAS SILVA
Concejala de Bogotá 2020-2023
Partido Liberal Colombiano

ANA TERESA BERNAL MONTAÑEZ

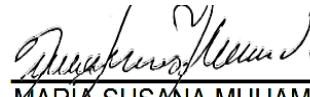
Concejala de Bogotá 2020-2023
Colombia Humano UP

ALVARO ARGOTE MUÑOZ

Concejal de Bogotá
Partido Polo Democrático Alternativo

LUZ MARINA GORDILLO SALINAS

Concejala de Bogotá 2020-2023
Partido Liberal Colombiano



MARIA SUSANA MUHAMAD GONZÁLEZ
H. Concejala de Bogotá D.C.
Colombia Humana - UP

PROYECTO DE ACUERDO N° 20 DE 2023

PRIMER DEBATE

“POR EL CUAL SE INTEGRAN ACCIONES AFIRMATIVAS PARA PREVENIR, ASISTIR Y COMBATIR EL VIRUS DE PAPILOMA HUMANO Y EL CÁNCER DE CUELLO UTERINO EN EL DISTRITO CAPITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 49 de la Constitución Política de Colombia y el numeral 1 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993

ACUERDA:

Artículo 1. El Distrito Capital en cabeza de la Secretaría Distrital de Salud deberá promocionar y garantizar la vacuna contra el VPH de manera gratuita. También realizará jornadas de vacunación y realizará vacunaciones mediante los equipos multidisciplinarios que hagan parte de la atención primaria en salud.

Para el 2030 deberá como mínimo haber vacunado al 95% de las niñas y niños menores de 15 años.

Artículo 2. La Secretaría Distrital de Salud con el fin de dar cumplimiento del artículo primero del acuerdo 593 de 2015 implementará la Ruta Integral de Atención establecida en la resolución 3280 de 2018 para la detección temprana de cáncer de cuello uterino.

La Secretaría Distrital de Salud establecerá un programa de tamización de cáncer de cuello uterino basado en las pruebas ADN – VPH, que hayan sido validadas con estudios clínicos para tal fin, como método primario de detección de esta patología y realizará jornadas de tamización a la población objetivo, priorizando las zonas de mayor vulnerabilidad de la ciudad.

Para el año 2030 la población objetivo del programa de tamización, mujeres entre 30 y 65 años, deberá tener una cobertura del 95% con prueba ADN-VPH.

Para el año 2030 el 100% de las mujeres diagnosticadas con cáncer del cuello uterino deben encontrarse en tratamiento.

Artículo 3. La Secretaría Distrital de Salud capacitará al personal de salud de la red pública para realizar tamizaciones para la detección del Virus de Papiloma Humano, y en la aplicación de la Ruta Integral de Atención establecida en la resolución 3280 de 2018 para la detección temprana de cáncer de cuello uterino. De igual forma

deberá verificar que para el 2022 todas las IPS privadas que operan dentro del Distrito se encuentren implementando dicha resolución.

Artículo 4. La Secretaría Distrital de Salud en su página web de inicio deberá contar con un enlace en el cual se brinde información clara y accesible sobre los puntos y horarios de vacunación y los puntos y horarios de la toma de muestras para la tización con la prueba ADN-VPH. La información deberá contar con un mapa que permita ubicar por georreferenciación el lugar más cercano.

Artículo 5. La Administración Distrital, en el marco de sus competencias y en cabeza de la Secretaría Distrital de Salud, creará una estrategia de comunicación dirigida a la promoción de la toma de pruebas ADN-VPH, en la que promoverá la implementación de un mensaje dirigido a la promoción de la prueba en los empaques de productos de higiene personal femenina y en los supermercados y farmacias en Bogotá D.C.

La Secretaría Distrital de Salud, en el marco de sus competencias, realizará la gestión ante el Ministerio de Salud y Protección Social, el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA- y demás entidades competentes, para que se implemente la estrategia que trata el inciso anterior y se implemente un mensaje dirigido a la promoción de la prueba de ADN-VPH en los empaques de toallas higiénicas.

Artículo 6. La Secretaría Distrital de Salud entregará al Concejo de Bogotá el 26 de marzo de cada año un informe sobre el cumplimiento de las obligaciones a su cargo derivadas del Acuerdo 461 de 2011, 520 de 2013, 593 de 2015 y del presente acuerdo, en el incluirá un comparativo con el año inmediatamente anterior.

Artículo 7. Vigencia y Derogatorias. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga el artículo primero y quinto del Acuerdo 461 de 2011.

Cordialmente,

LUIS CARLOS LEAL ANGARITA
Concejal de Bogotá 2020-2023
Partido Alianza Verd

HEIDY LORENA SANCHEZ
Concejala de Bogotá 2020-2023
Colombia Humana -UP

CARLOS ALBERTO CARRILLO
Concejal de Bogotá 2020-2023
Partido Polo Democrático Alternativo

LUCIA BASTIDAS
Concejala de Bogotá 2020-2023
Partido Alianza Verde

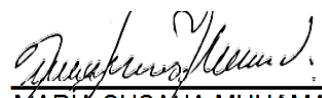
ANDREA PADILLA VILLARRAGA
Concejala de Bogotá 2020-2023
Partido Alianza Verde

MARIA VICTORIA VARGAS SILVA
Concejala de Bogotá 2020-2023
Partido Liberal Colombiano

ANA TERESA BERNAL MONTAÑEZ
Concejala de Bogotá 2020-2023
Colombia Humano UP

ALVARO ARGOTE MUÑOZ
Concejal de Bogotá
Partido Polo Democrático Alternativo

LUZ MARINA GORDILLO SALINAS
Concejala de Bogotá 2020-2023
Partido Liberal Colombiano



MARÍA SUSANA MUHAMAD GONZÁLEZ
H. Concejala de Bogotá D.C.
Colombia Humana - UP

PROYECTO DE ACUERDO N° 21 DE 2023**PRIMER DEBATE**

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE LAS PERSONAS TRANS¹ A UNA VIDA SIN VIOLENCIAS CON PLENA GARANTÍA DE DERECHOS, MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS DENTRO DE LAS ENTIDADES DEL DISTRITO.”

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**1. OBJETO**

Este Proyecto de Acuerdo tiene como objeto garantizar el derecho de las personas trans a una vida sin violencias con plena garantía de derechos, mediante la implementación de acciones afirmativas dentro de las entidades del Distrito.

Los lineamientos creados desarrollan la Política Pública LGBTI del Distrito, estableciendo acciones afirmativas para uno de los sectores poblacionales más vulnerados en todos sus derechos, como en este caso lo son las personas trans.

2. ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA

Por iniciativa de la Administración Distrital en el año 2009, el Concejo de Bogotá creó y aprobó el Acuerdo 371 de 2009, que establece los lineamientos de Política Pública LGBTI del Distrito, como la primera política pública de su tipo en la Nación y que ha posibilitado derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

<i>Título</i>	<i>Acuerdo sancionado</i>
<i>Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas-LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones</i>	371/2009

La Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual MIDS de la Política Pública LGBT en marzo de 2021, elaboró y presentó a Bancada de la Diversidad Sexual y de Géneros del Concejo de Bogotá D.C, el documento “*Propuesta de acciones afirmativas para personas trans en Bogotá*” el cual es base fundamental del presente proyecto de acuerdo.

¹ Con el término TRANS se hace referencia a todas las experiencias de vida trans: Transgénero, transexual, travesti, no binario, y las demás identidades de género diversas.

3. NECESIDAD Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE ACUERDO

De acuerdo a la Corte Constitucional de Colombia, en sentencia T-143 de 2018 el derecho a tener una identidad de género se ha conceptualizado como *“la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”*. Todo ello basado en los conceptos adoptados por las Naciones Unidas, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos e incluso los principios de Yogyakarta.

Sin embargo, en Colombia las violencias contra las personas trans están profundamente internalizadas en diversos estamentos de la sociedad. Esto basándose, en unas creencias discriminatorias construidas a partir de una normalidad cisgénero y heterosexual. Todas las expresiones e identidades de género y orientaciones sexuales que se salgan del orden establecido, son repudiadas generando la imposibilidad de ejercer los derechos más primarios y fundamentales, como lo son, la vida y el derecho a ser.

Las violencias contra la población trans, aun cuando están documentadas y a partir del activismo están siendo poco a poco más visibles no son fácilmente denunciadas y a su vez, son poco sancionadas. Este tipo de violencias configuran claramente una vulneración a los derechos humanos y a la dignidad humana. Todas estas violencias, producen unas barreras de acceso a derechos que impiden el goce efectivo de los mismos.

Por todo lo anterior, es urgente proteger la vida y todos los derechos fundamentales de las personas con identidades y expresiones de género diversas, garantizando una vida libre de violencias. Por tal motivo se requiere que la ciudad de Bogotá, cuente con un núcleo normativo que contenga medidas y acciones afirmativas que se materialicen en la prevención de hechos de violencia y en la inclusión a fin de que en la ciudad las personas trans puedan diseñar y llevar a cabo un proyecto de vida en condiciones dignas.

Las personas trans han sido históricamente vulneradas y constantemente se han visto abocadas a barreras de acceso y garantía de derechos. Esto permeado por la discriminación sistemática que sufren día a día. Diversas situaciones afectan gravemente sus derechos humanos.

Por lo tanto, es necesaria la intervención de las entidades públicas para garantizar el ejercicio pleno y la protección de estos derechos, por medio de la concertación e implementación de acciones afirmativas que faciliten y permitan ser en Bogotá.

3.1. Contexto y situación actual de las personas trans en Colombia

El panorama actual de la población trans en Colombia es preocupante. A continuación, se exponen una serie de ámbitos en los cuales existe la necesidad de una intervención que garantice y proteja los derechos de las personas trans.

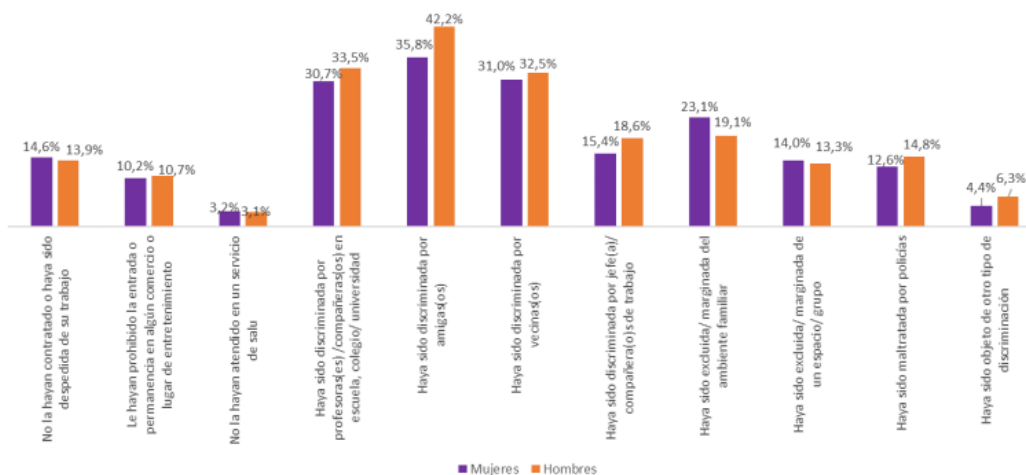
En el ámbito de la violencia, los delitos contra la población están en aumento. La Defensoría del Pueblo muestra que: “*quienes sufrieron con mayor rigor la violencia por prejuicios fueron mujeres transgénero (27 casos); hombres gays (14); mujeres lesbianas (8), un hombre transgénero y en 27 casos no se identifica la orientación sexual e identidad de género*” (Defensoría del Pueblo, 2021). Para lo que ha transcurrido de 2022 el observatorio de derechos humanos de Caribe Afirmativo ha registrado cerca de 14 homicidios contra la población LGBTIQ+, de los cuales nueve corresponden a hombres gay, cuatro a mujeres trans y una mujer lesbiana (Caribe Afirmativo, 2022).

En el plano político-social, es preocupante la posición discriminatoria de la sociedad colombiana frente a la identidad de género. La encuesta de cultura política del DNP muestra que, si bien los colombianos en mayoría consideran que la población LGBTIQ+ tiene los mismos derechos que las demás personas; solo el 60% considera que se les debe reconocer tales derechos (Bernal & Patiño, 2020).

Esto quiere decir que, si bien la mayoría reconoce que “existen” unos derechos, que no son más que los que tiene cualquier ciudadano; apenas seis de cada diez encuestados está de acuerdo con que estos derechos se reconozcan o materialicen. Ello genera un entorno social fuertemente hostil hacia la población, que se traduce en una discriminación sistemática.

El informe del DNP “*diagnóstico de sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia*” muestra que, dentro de la encuesta de cultura política, la mayoría de encuestados no cree que se haya avanzado en la no discriminación de la población LGBTIQ+ y también que esta discriminación es transversal, es decir, que se evidencia en espacios que van desde el hogar, las instituciones y el espacio público (Bernal & Patiño, 2020, pág. 11). En la siguiente gráfica del informe, se logra ver todos los espacios de sociabilidad donde las personas han percibido una discriminación por su orientación sexual o identidad de género.

Gráfica 3. Porcentaje de personas que reportan haber presenciado hechos de violencia o discriminación ocurridos en razón de la orientación sexual o identidad de género de otra persona.



Fuente: Encuesta Nacional de Demografía y Salud – 2015 (Ministerio de Salud y Protección Social).

Como lo muestra la gráfica, el 40% de las personas encuestadas fue discriminada por un amigo, el 32% por un vecino, el 30% por profesores y compañeros de clase y el 20% en espacios familiares. Bajo todas las miradas, ello es profundamente preocupante, ya que solo demuestra que los entornos que deberían fungir como protectores, se constituyen como expulsos o agresores.

En el plano educativo la situación es grave, pues es un espacio de sociabilidad fundamental para el desarrollo de la persona. Sin embargo, desde el colegio hasta la universidad, la población LGBTIQ+ se encuentra en situación de vulnerabilidad ante hechos de discriminación. Especialmente, por la ausencia de una pedagogía de inclusión y de educación frente a la diversidad. Igualmente, por la ausencia de mecanismos eficientes de protección que permitan la sanción de actitudes y acciones violatorias de los derechos. En este sentido, el informe del DNP muestra que, según la Encuesta de Clima Escolar LGBT, el 37,2% de los estudiantes con orientación sexual o identidad de género diversa se ha sentido agredido por parte de un profesor por esta razón.

Pero, lo más alarmante es que el aparato institucional de los planteles educativos fomenta la discriminación y la revictimización:

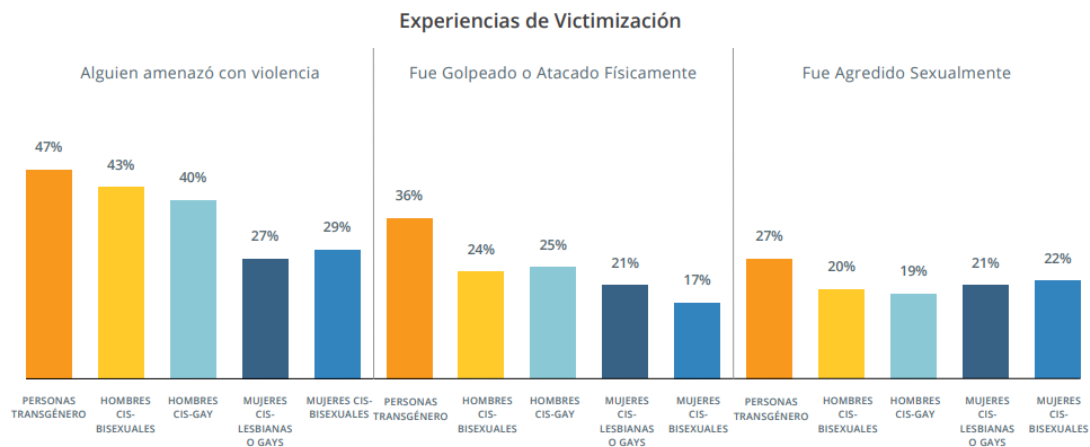
“Es preocupante ver que en muchos casos las autoridades educativas no solo no intervienen frente a hechos discriminatorios como pueden ser los comentarios homofóbicos y el lenguaje excluyente, sino que ellos mismos tienen estas prácticas de discriminación. De acuerdo con la misma encuesta, el 39.9 % de quienes respondieron a la pregunta de con qué frecuencia los profesores u otros miembros del personal del colegio intervinieron en caso de estar presentes cuando sucedían comentarios discriminatorios expresó que el personal nunca intervino. El 75,4% de los estudiantes LGBT manifestaron que alguna vez escucharon comentarios homofóbicos por parte de sus profesores u otro personal de la institución durante el último año” (Bernal & Patiño, 2020). Se evidencia que los estudiantes pertenecientes a los sectores sociales LGBTIQ+ se encuentran en un estado de indefensión en sus planteles educativos que no garantizan la protección de sus derechos.

En el ámbito laboral las situaciones también son preocupantes. Solo 4 de cada 100 hombres y mujeres trans tiene un contrato laboral formal (Bernal & Patiño, 2020). Además, entre abril y diciembre de 2021 la población LGBTIQ+ tenía una tasa de desempleo de 15,2 %, mientras que la general fue del 13 % (DANE).

En el ámbito de la salud encontramos graves consecuencias de todas las anteriores situaciones, de tal modo que la dignidad humana de la población trans se ve afectada. La Facultad de Derecho de la Universidad de California en Los Ángeles, por medio de su Instituto Williams, publicó un informe titulado “Estrés, salud y bienestar de las personas LGBTI en Colombia. Resultados de una encuesta nacional que ofrece un panorama preocupante.

El estudio, de casi cinco mil personas LGBTIQ+ encuestadas, muestra cinco conclusiones: 1. el 72% de los encuestados reportaron angustia psicológica moderada 2. El 55% de había tenido pensamientos suicidas en su vida 3. Uno de cada cuatro (25%) había intentado suicidarse al menos una vez 4. Las mujeres bisexuales (33%) y las personas transgénero (31%) tuvieron una tasa más alta de intentos de suicidio 4. Uno de cada cinco encuestados LGBT (21%) ha recibido tratamiento de alguien que intentó cambiar su orientación sexual o hacer que se identificaran con su sexo asignado al nacer (“terapia de conversión”) 5.

(35%) de los encuestados transgénero informaron haber recibido este tratamiento (Williams Institute, 2019). En el mismo informe muestran las experiencias de victimización:



Los encuestados señalan que también han sentido agresión verbal y física por parte de policías y funcionarios públicos.

Todos estos ámbitos muestran que el panorama de la población trans en Colombia es sumamente grave, porque se enfrentan a una sociedad que los discrimina por su identidad de género. Esto deriva en altas cifras de asesinato, precariedad laboral, rechazo en el colegio y los círculos sociales, todo con consecuencias en la salud mental y física.

3.2 Contexto y situación actual en Bogotá

La situación de la población trans en Bogotá también es una representación de la gravedad del panorama nacional. La Mesa intersectorial de Diversidad Sexual de marzo de 2021 identificó una serie de recomendaciones de política pública que se pueden adoptar para solucionar problemas de la población. El documento divide las acciones necesarias de intervención de política por derechos, de tal modo que ofrece un panorama de la situación de la población en el Distrito:

Derecho a la salud

El derecho a la salud en Colombia es un derecho fundamental. La Corte Constitucional en reiteradas ocasiones ha destacado su importancia por su conexión con el derecho a la vida, la integridad y la dignidad humana; también porque garantiza el derecho a la salud para sujetos de especial protección constitucional; y por último es un ámbito básico para la protección de una vida digna.

En la población trans es un derecho que muchas veces se ve vulnerado porque el sistema de salud está pensado para personas cisgénero. Esta es una de las barreras que se les presenta al momento de querer ser parte de este sistema, la siguiente barrera la encuentran en el momento que acceden al sistema de salud ya que la mayoría de veces se convierte en un espacio inseguro, porque el trato de los prestadores de salud suele ser discriminatorio y prejuicioso. Al ser pensado por y para personas cisgénero, se falla en la prestación de exámenes y consultas urológicas o ginecológicas, pues no reconocen que hay hombres con vulva y mujeres con pene que necesitan de estos exámenes/consultas médicas.

En consecuencia, documento de la Mesa Intersectorial de la Diversidad identifica que, por las dinámicas propias de la población trans, el sistema de salud no se ajusta a las necesidades de la población, pues está diseñado para personas cisgénero y en muchas

ocasiones los procesos médicos suelen ser victimizantes y discriminatorios. Por lo tanto, dentro de la población LGBTIQ+, las personas trans tienen mayores percepciones negativas sobre el servicio de salud. El documento afirma que: “Sobre su propia percepción de estado de salud, las personas transgénero son quienes más sienten que su salud es mala o muy mala, en mujeres transgénero se ubica en el 5,8%, en hombres transgénero 31,4%, mientras que en hombres gay 1%, mujeres lesbianas 2,2%” (Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual, 2021).

El precario servicio de la salud a personas trans y la inseguridad que sienten al recurrir a este, las ha orillado a auto medicarse o a recurrir a consejos de conocidos o de internet para seguir con su tránsito hormonal. La automedicación es más recurrente en las mujeres transgénero por la facilidad de adquirir pastillas hormonales a través de los anticonceptivos, esto es peligroso en su proceso de afirmación de género. En una muestra estadística de población transgénero 17,6% de los participantes, reportaron haber recurrido a procedimientos invasivos no médicos para la modificación corporal (1 participante relató haber intentado la automutilación genital, 1 participante refirió la inyección de aceite de avión en los glúteos y un tercer participante la inyección de silicona cosmética en glúteos y mamas) (Cañaveral J, 2020, Estudio comparativo de las condiciones de salud de las personas transexuales con asistencia médica y otro tipo de apoyo en su proceso de afirmación de género, Universidad de Caldas).

Además, la población trans, como lo muestra la Mesa Intersectorial en el tema de las enfermedades mentales, las personas que son cis-heterosexuales tienen un 1,9% de diagnóstico de enfermedades mentales; mientras que, las mujeres transgénero tienen un 3,4%, casi el doble de incidencia. A esto se le puede sumar el hecho de que el informe “Estrés, salud y bienestar de las personas LGBTI en Colombia: Resultados de una encuesta nacional” muestra que las personas transgénero tuvieron una tasa más alta de intentos de suicidio (31%).

Derecho a la educación

De acuerdo con la Constitución Política de 1991, la educación es un derecho y un servicio público. Sin embargo, las personas trans son más afectadas por el acceso a la educación y el sostenimiento en el sistema.

Como se analizó en el panorama nacional, en el sistema educativo las situaciones de discriminación y violencia para las personas trans son sistemáticas. La Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual muestra que, según los datos de la Política Pública LGBTI, las mujeres transgénero son las que menos estudian dentro de la población LGBTIQ+, como se muestra en la gráfica:

Porcentaje de personas LGBTI que actualmente estudia.

Sector	Si	No
Lesbianas	14.3%	85.7%
Gais	13.2%	86.8%
Bisexuales	19.0%	81.0%
Mujeres transgénero	10.0%	90.0%
Hombres transgénero	20.5%	79.5%
Intersexuales	15.8%	84.2%
LGBTI	15.0%	85.0%

Fuente: Observatorio de la PPLGBTI con base en la EM2017

A esto se suma que el 51% de los hombres transgénero alcanzó solo la básica secundaria, para las mujeres transgénero fue el 39%. Dentro de los factores que influyen en estas bajas tasas de nivel educativo están la necesidad de conseguir un trabajo, el embarazo y también el ambiente discriminatorio presente en las instituciones educativas.

Derecho a la vivienda

Frente al tema de la vivienda, la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual muestra que las personas trans tienen dificultades en la consecución de una vivienda digna. Puesto que, la mayoría de personas viven en pequeños cuartos y por la dificultad de acceder a crédito y capital, tienen dificultades para acceder a vivienda propia. Principalmente, por la precariedad laboral de las personas. Esto genera una débil estabilidad en materia de vivienda y por eso se encuentran en situaciones de vulnerabilidad donde son expulsados y discriminados frecuentemente por los vecinos y habitantes de los lugares donde viven.

Derecho a la vida digna

La Corte Constitucional ha determinado que la dignidad humana equivale a: 1) Al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y 2) A la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde a su condición humana. Qué una persona se deba enfrentar a un sistema que definitivamente no está hecho para ella es una humillación por la cual personas cisgénero y heterosexuales no pasan. En otros derechos que son fundamentales y básicos para la dignidad humana, también se ha visto esta lucha constante de la población LGBTIQ+ para hacer valer sus derechos.

Derecho a la seguridad

Se evidencia que las noticias de violencia contra la población LGBTIQ+ en Bogotá se incrementaron en los últimos años. Estos hechos ocurren principalmente por no ajustarse a los “roles de género tradicionales” construidos, por lo que los crímenes se han denominado homofobia o transfobia. Se evidencia que gran parte de la población realiza las denuncias de maltrato por medios diferentes a las instituciones oficiales, porque por en estas la población presenta discriminación y marginación. Dentro de estas violencias y vulneraciones que vive la población se destacan las siguientes:

- Verbales.
- Físicas.
- Sexuales.
- Psicológicas: podemos encontrar la intimidación, el acoso, amenazas, etc.
- Indiferencia.

La vulneración y violencias que vive a diario la población LGBTIQ + afecta sistemáticamente los otros derechos de la población. Entendemos que, sin la seguridad correspondiente para estas poblaciones, no se podrá gozar de una estabilidad dentro de la sociedad.

Derecho al Trabajo

El panorama del derecho al trabajo en Bogotá para la población trans es preocupante. La Mesa Intersectorial identifica que las mujeres transgénero en un 24% han recibido tratos humillantes en sus sitios de trabajo, mientras que gays y bisexuales tienen tasas de 5,3% y 3% respectivamente. El informe también identifica que 10,7% de mujeres transgénero han recibido amenazas de despido en el ambiente laboral, por lo tanto, si se tiene en cuenta que esto es casi 8 veces más que la media de los otros grupos, encontramos que esto se debe a su identidad sexual.

Derecho a la participación

La población trans en su día a día se enfrenta a barreras que generan temor en el momento de querer participar activamente en proyectos públicos y sociales. Hay testimonios de personas transgénero que cuentan cómo han vivido en carne propia la violencia por parte de la población civil y otras veces por la fuerza pública. La violencia policial ha hecho que se desconfíe de proyectos públicos donde pueda participar la población transgénero. En una encuesta hecha en 2007, dentro de la población LGBTIQ+, se encontraba la mayor proporción de personas que nunca han votado (46,9% entre los entrevistados nunca había participado en unas elecciones) (Castillo, 2009). Las experiencias participativas de las personas trans son gracias a organizaciones de colectivos hechos por y para trans.

Derechos culturales

Las personas trans expresan sus vivencias y su memoria a través de procesos culturales y recreativos que tienen un mensaje de unidad, resistencia y amor propio. Por lo tanto, es importante que la Administración Distrital fomente estos espacios por medio de políticas concretas.

4. MARCO JURÍDICO

Se presenta a continuación un compendio de normas que soporta la competencia y viabilidad del presente proyecto de acuerdo, evidenciando mandatos claros para el Estado, la Administración Distrital y el Concejo de la Ciudad de desarrollar acciones y políticas públicas encaminadas al restablecimiento y garantía de los derechos de los sectores sociales objeto de la presente iniciativa, al igual que a la realización de acciones que den respuesta a las formas de desigualdad económica y simbólica que han experimentado.

4.1. MARCO CONSTITUCIONAL

En materia de normativa nacional, con ocasión del presente debate, es preciso poner de presente en primera medida los siguientes artículos y mandatos de la Constitución Política de Colombia:

- Artículo 1. Se establece que *“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”*
- Artículo 2. Consagra dentro de los fines esenciales del Estado *“servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.”*

Así mismo consagra este artículo que *“Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. (...)”*

- Artículo 13. Frente al particular y para los fines del presente proyecto de acuerdo, establece que *“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”*

Señalando de forma expresa que *“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”*

- Artículo 5. *“El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona (...)”*
- En concordancia con los anteriores mandatos, el artículo 16. dispone que *“Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad (...)”*
- Artículo 43. Establece que *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación; y que el Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”*.

- Artículo 70. Entre otras, dispone que “(...). *El estado reconoce la igualdad y la dignidad de todas las personas que conviven en el país.*”
- Artículo 313. Corresponde a los concejos: “1. *Reglamentar las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del municipio. (...)*”
- Artículo 322. Modificado por el Acto Legislativo No. 01 de 2000. “(...) *A las autoridades distritales corresponderá garantizar el desarrollo armónico e integrado de la ciudad y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito; a las locales, la gestión de los asuntos propios de su territorio. (...)*”

4.2. DISPOSICIONES INTERNACIONALES

A nivel internacional, se encuentra un amplio postulado de normas y acuerdos relativos a las poblaciones minoritarias en el mundo, que son hoy fuente de derecho y soporte de las acciones promovidas en el presente proyecto de acuerdo:

- Declaración Universal de Derechos Humanos promulgada en 1948, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 217 A (III), y en la que reunió los instrumentos necesarios para la defensa de los derechos fundamentales de todo ser humano. Aunque la Declaración no constituye un documento obligatorio o vinculante para los Estados, sí ha tenido repercusión en la elaboración de pactos y convenciones internacionales.
- Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, definidos como PIDESC (ONU, 1966) y el Protocolo de San Salvador (OEA, 1988) obligan a los Estados a tomar medidas positivas para mejorar las condiciones sociales y reducir las brechas de desigualdad entre grupos históricamente marginados.
- Así mismo, la Convención Americana de Derechos Humanos establece en su artículo 1º la obligación de los Estados Parte de “(...) *respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social*”.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; ratificado por Colombia el 26 de octubre de 1969 y adoptado por Naciones Unidas, el contenido de este Pacto sienta las bases en los principios de libertad, justicia, paz y reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables, considerando que los Estados tienen la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos.
- Del mismo modo, mediante la Declaración “*Preparativos de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de*

Intolerancia"; se reafirma el compromiso de los países adscritos a abordar manifestaciones que atenten contra las orientaciones sexuales de los individuos y se reconoce además que algunas personas y grupos poblacionales pueden experimentar otras formas de discriminación (ONU, 2000).

- En cuanto a las mujeres lesbianas, bisexuales y trans, la “*Convención sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*” (CEDAW), resuelta el 18 de diciembre de 1979, obliga a los Estados que la ratifiquen a la realización de acciones que contribuyan a la erradicación de las violencias contra las mujeres (ONU, 1979). Del mismo modo la “*Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres*”, conocida también como la “*Convención Belém do Pará*” promulgada en 1994, afirma que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los Derechos Humanos y limita a las mujeres el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. (OEA, 1994).
- En el 2002, Colombia se compromete a través de la Carta Andina para la Protección y Promoción de los Derechos Humanos, a reafirmar su decisión de combatir cualquier forma de discriminación, incluida la discriminación por la orientación sexual. Es relevante destacar que esta Carta ubica a las personas con orientaciones sexuales no hegemónicas dentro de los grupos sujetos de protección especial, por lo que en los artículos 52 y 53 reconocen que las personas, sin distinción de su orientación sexual, poseen los mismos Derechos Humanos. Además, indica que combatirán toda forma de discriminación por razones de orientación sexual, a través de acciones que incluyen la modificación de la normatividad interna de los países. (Consejo Presidencial Andino en Guayaquil, 2002).
- Los Principios de Yogyakarta (2006) se ocupan de los Derechos Humanos y de su aplicación en las cuestiones relativas a la orientación sexual y la identidad de género. Se busca que los Principios de Yogyakarta que afirman las normas legales internacionales, sean vinculantes para todos los Estados.
- Las Naciones Unidas a través del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Observación General No.10 de 2009) y Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Recomendación General No. 28 de 2010), enfatizan que la identidad de género deber ser protegida contra la discriminación e insta a los Estados a crear políticas y programas que eliminen las situaciones de discriminación por identidad de género.
- El Estado colombiano firmó en marzo de 2011 la Declaración Conjunta con el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre la finalización de los actos de violencia y violaciones de los Derechos Humanos relacionados sobre la base de la orientación sexual y la identidad de género.
- Por otra parte, la Corte Internacional de Derechos Humanos (CIDH,2015) reconoce que “*la orientación sexual es una parte fundamental de la vida privada de las*

personas y que está relacionada con el desarrollo de la identidad y el proyecto de vida que cada uno tenga, incluyendo su personalidad y las relaciones que establece con otros seres humanos” (Colombia Diversa, 2019, p. 12).

- La Comisión IDH cuenta con una Relatoría Especial para los derechos de las personas LGBTI en las Américas concluye que es constante y mayoritaria la vulneración de los derechos de las personas con identidades y expresiones de género diversas o no normativas, o cuyos cuerpos varían del estándar corporal femenino y masculino.
- Entre 2008 y 2016 la Organización de Estados Americanos (OEA) promulgó ocho resoluciones denominadas “*Derechos humanos, orientación sexual, identidades de género y expresiones de género*”; en las cuales se reiteran las preocupaciones por las vulneraciones de Derechos Humanos de esta población en los Estados miembros y se solicita a estos Estados garantizar la plena garantía y goce de los derechos por parte de la población LGBTI. (OEA, Organización de Estados Americanos, 2008-2016).
- En la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, la Organización de Naciones Unidas estableció en su Meta 8.5 la necesidad de contar con condiciones de inserción laboral plenas e incluyentes y en las Metas 10.2 y 10.3 la de potenciar y promover la inclusión social y económica de todas las personas sin discriminación por identidad de género u orientación sexual.

4.3 MARCO LEGAL

En torno a la garantía de derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI, en Colombia se han expedido las siguientes leyes:

- Ley 1482 de 2011, que tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo que sean vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.
- Ley 1448 de 2011, Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Con ocasión del presente proyecto de acuerdo se resaltan las siguientes:

“Artículo 6: IGUALDAD. Las medidas contempladas en la presente ley serán reconocidas sin distinción de género, respetando la libertad u orientación sexual, raza, la condición social, la profesión, el origen nacional o familiar, la lengua, el credo religioso, la opinión política o filosófica.

ARTÍCULO 13. ENFOQUE DIFERENCIAL. El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su

edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad. Por tal razón, las medidas de ayuda humanitaria, atención, asistencia y reparación integral que se establecen en la presente ley, contarán con dicho enfoque.”

- Ley 1482 de 2011, llamada ley antidiscriminación, tiene por objeto garantizar 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.
- Ley 1620 de 2013, por medio de la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar. El objeto de esta ley es contribuir a la formación de ciudadanos activos que aporten a la construcción de una sociedad democrática, participativa, pluralista e intercultural, en concordancia con el mandato constitucional y la Ley General de Educación.
- Ley Estatutaria 1751 de 2015, a través de la cual se regula y garantiza el derecho a la salud como un derecho fundamental, establece el acceso en igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, obliga al Estado a adoptar políticas para la igualdad de trato y para evitar la violación de este derecho y determinar el régimen sancionatorio. De igual manera establece que este derecho comporta los principios de universalidad, prohomine, prevalencia de los derechos, libre elección, y la necesidad de acciones afirmativas para grupos vulnerables.
- Ley 1753 de 2015, la cual en su artículo 30 establece que el Gobierno Nacional a través de sus entidades, implementará y hará seguimiento de la Política Pública Nacional para el grupo LGBTI a través del Ministerio del Interior.
- Finalmente, la Ley 1752 de 2015, que tiene como fin sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

4.4 DECRETOS DEL ORDEN NACIONAL

- Mediante el Decreto 762 de 2018, el Gobierno Nacional adoptó la política pública que tiene por objeto la promoción y garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. En este decreto se formularon como objetivos específicos:
 1. *“Promover y garantizar el ejercicio de los derechos civiles y políticos, en particular los derechos a la vida, libertad, integridad, seguridad y a una tutela judicial efectiva.*
 2. *Garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la participación de los sectores sociales LGBTI.*

3. *Promover y garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, con énfasis en el derecho a la salud, educación, trabajo, vivienda, recreación, deporte y cultura.”*

Así mismo, se plantean los siguientes ejes estratégicos:

1. *“Fortalecimiento de capacidades y competencias institucionales para la atención con enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género diversas.*
 2. *Promoción del reconocimiento e inclusión de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.*
 3. *Respeto, protección y garantía de derechos.”*
- Decreto 1066 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior”*, mediante la cual se definen, para efectos del presente debate, los siguientes principios:

“Igualdad y no discriminación. Las autoridades públicas adoptarán medidas para garantizar el respeto y la garantía del derecho a la igualdad, y procederán a brindar la misma protección y trato a los familiares de las víctimas, sin distinción de etnia, identidad de género, orientación sexual, cultura, edad, origen nacional o familiar, lengua, religión, discapacidad, opinión política o filosófica, condición social o económica, entre otras.

Enfoque diferencial. Las autoridades públicas deberán adoptar medidas que reconozcan las particularidades poblacionales, principalmente de los sujetos de especial protección constitucional, es decir, aquellos que por sus características culturales, étnicas, de género, orientación sexual, situación de discapacidad, condición económica, social, física o mental, se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad y vulneración manifiesta y que requieren una atención y protección diferenciada y la implementación de políticas de acción afirmativa, acordes con su situación.”

4.5 JURISPRUDENCIA

Para la población trans la Corte Constitucional ha generado un lineamiento jurídico que ha marcado precedentes importantes en materia del reconocimiento de derechos. Para ilustrar las consideraciones jurisprudenciales se relacionan alguna sentencia y los derechos reconocidos, las cuales servirán de faro para el análisis y debate del presente proyecto de acuerdo al interior del Concejo de Bogotá:

Según Colombia Diversa, quienes realizan parte del análisis jurisprudencial que se transcribe a continuación, de acuerdo con las sentencias resueltas sobre casos trans es posible destacar que los derechos que reclaman los demandantes son principalmente el derecho al libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y no discriminación, a la intimidad,

al reconocimiento de su personalidad jurídica, a la libre identidad sexual, la salud, la seguridad social y la educación. Los casos provienen desde diversos ámbitos; no obstante, las vulneraciones más recurrentes van dirigidas a la negación de entidades ante el cambio de nombre y cambio del componente “sexo” en el documento de identidad, la negación de procedimientos de reasignaciones sexuales, las exclusiones laborales, las discriminaciones en espacios públicos y la prohibición del acceso a la educación. Como consecuencia ante estas situaciones, la Corte Constitucional determinó, en concordancia con la restitución de los derechos afectados, ordenar a las entidades pertinentes abstenerse de realizar actos discriminatorios, agilizar los debidos procesos, etc., tal como se puede leer en las sentencias: T-063/15, T-804/14, T-086/14, T-562/13 T-771/13, T-552/13, T-918/12, T-977/12, T-876/12, T-314/11, T-062/11, T-152/07, SU-476/97, T-594/93, T-143/2018, T-622/2014, T-476/2014, T-152/2007.

- “Sentencia C-371 de 2000, en la cual la Corte Constitucional establece la definición de las acciones afirmativas como políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, y determinados campos de acción para dichas políticas, en primer lugar, eliminar o reducir las desigualdades que afectan a determinados grupos, y por otra parte, lograr mejor representación de las personas o grupos que han sido discriminados. En la misma sentencia determinó que: *“Las acciones afirmativas, incluyendo las de discriminación inversa, están, pues, expresamente autorizadas por la Constitución y, por ende, las autoridades pueden apelar a la raza, al sexo o a otra categoría sospechosa, no para marginar a ciertas personas o grupos ni para perpetuar desigualdades, sino para aminorar el efecto nocivo de las prácticas sociales que han ubicado a esas mismas personas o grupos en posiciones desfavorables.”* (Sentencia C-371 de 2000. M.P. Carlos Gaviria Díaz. 29 de marzo de 2000.)
- Sentencia C-044 de 2004, sostiene que una de las bases del Estado Social de Derecho es la búsqueda de la igualdad material, es decir real y efectiva entre los administrados, lo cual únicamente se obtiene al implementar políticas y medidas que benefician en mayor medida a las personas o grupos de personas que históricamente han sido vulnerados de tal manera que la brecha existente en el disfrute de los derechos se elimine o disminuya. (Sentencia C-044 de 2004. M.P. Jaime Araujo Rentería, 27 de enero de 2004).
- Sentencia T-562/2013, falló a favor de una estudiante transgénero y consideró necesario que las autoridades académicas en una primera etapa realicen un acompañamiento que le brinde una adecuada adaptación a la estudiante transgénero y en una segunda etapa, que se debe incluir en el proceso a la comunidad educativa, para evitar que se vulneren derechos, y que se presente el matoneo escolar.
- Sentencia T-552 de 2013: ordenó cubrir los procedimientos médicos necesarios para estas transformaciones a dos tutelantes, que el sistema de salud cubra las

transformaciones corporales necesarias para afirmar la identidad de género de las personas transgénero, las instituciones de salud todavía les exigen un certificado psiquiátrico para que puedan acceder a estos servicios.

- Sentencia T-48 de 2015, a raíz del caso Sergio Urrego en Colombia una sentencia de la Corte Constitucional obligó a las instituciones educativas a revisar los manuales de convivencia y a crear una serie de protocolos para garantizar la integridad de las personas con diferente orientación sexual. -La sentencia T-562 de 2013 tuteló el derecho de un estudiante transgénero a estudiar con el uniforme correspondiente a su identidad de género.
- Sentencia T-804 de 2014: Respecto del derecho a la educación a las mujeres transgénero. Diferenciación entre orientación sexual e identidad de género. Adicional a lo anterior, es importante resaltar que, a lo largo de los 10 años de implementación de la PPLGBTI, la DDS ha observado con preocupación que las personas transgénero, tanto hombres como mujeres son el sector poblacional que cuenta con menos oportunidades laborales lo cual crea unas condiciones de vulnerabilidad muy profundas. En este sentido también se ha manifestado la Corte Constitucional al concluir que dentro del sector LGBTI es justamente la población transgénero la que afronta mayores obstáculos para el reconocimiento de su identidad y el goce efectivo de sus derechos. Las personas transgénero expresan su identidad de una forma que supone una mayor manifestación hacia la sociedad, generalmente a través de transformaciones físicas, lo que ha generado que se encuentren en mayor medida expuestos a prejuicios sociales y actos discriminatorios. (Sentencia T-804 de 2014, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).
- Sentencia T-063 de 2015, a través de la cual se reconoce el derecho a la corrección del sexo en el Registro Civil y demás documentos de identidad de las personas transgénero. En este sentido también se ha manifestado la Corte Constitucional al concluir que dentro del sector LGBTI es justamente la población trans la que afronta mayores obstáculos para el reconocimiento de su identidad y el goce efectivo de sus derechos. Las personas transgénero expresan su identidad de una forma que supone una mayor manifestación hacia la sociedad, generalmente a través de transformaciones físicas, lo que ha generado que se encuentren en mayor medida expuestos a prejuicios sociales y actos discriminatorios. (Sentencia T-804 de 2014, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).
- Sentencia T-063 de 2015, mediante la cual se reconoce que las personas transgénero enfrentan graves obstáculos para ejercer el derecho al trabajo debido a los prejuicios sociales sobre su identidad, lo cual conlleva que no tengan las mismas oportunidades que el resto de la población para acceder y permanecer en el mercado laboral y ocasiona graves dificultades para su vida pues se ven abocados a situaciones de pobreza, enfermedad y aislamiento permanente. Aun cuando se logra alcanzar buen nivel educativo, las oportunidades se ven truncadas por condiciones

de

discriminación.

- Sentencia T-099 de 2015, según la cual las mujeres transgénero no son destinatarias del servicio militar obligatorio. Aplicación de un enfoque diferencial que tenga en cuenta la protección constitucional de la identidad de género y la orientación sexual frente a prohibición de obligar a prestar el servicio militar a las mujeres transexuales.
- Sentencia T-392 de 2017, “en la que la H. Corte Constitucional tuteló los derechos de la ciudadana, y en la parte motiva retoma la especial protección que se atribuye a las personas transgénero dada la situación de extrema vulnerabilidad en la que se encuentran habida cuenta de la exclusión y discriminación que han sufrido históricamente.
- Sentencia T-804 de 2019, ordenó el reintegro de un estudiante transgénero a quien se le había negado un cupo en un colegio.”
- Sentencia T 033 de 2022 - en la cual se realiza un análisis del avance en el reconocimiento de derechos de personas No Binarias a nivel mundial y se define como obligación al Gobierno Nacional y a la Registraduría a actualizar la normatividad y generar un escenario para garantizarla actualización del esquema de identificación con el componente de sexo no binario

4.6 NORMATIVA DISTRITAL

La constante discriminación y otras formas de violencia en la ciudad han demandado y requieren de mayores acciones y medidas en el Distrito de Bogotá, a continuación, se relacionan el desarrollo local a la fecha:

- Acuerdo 371 de 2009, *"Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas-LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"*, establece en sus artículos 2° Principios - literal b, y 5° Proceso estratégico *"Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales"*, la necesidad de crear acciones afirmativas e institucionalizarlas en favor de la población objeto del presente proyecto.
- La Política Pública LGBTI – PPLGBTI- de Bogotá fue creada mediante Acuerdo 371 del año 2009 y sus estrategias adoptadas a través del Decreto 062 de 2014.
- El Plan de desarrollo *"Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI"* reconoce las particularidades y características propias de diferentes sectores sociales y poblacionales, por lo que aplica el Enfoque diferencial en su diagnóstico y solución a problemáticas:

Artículo 6 ... “Enfoque diferencial. Reconoce que existen grupos y personas que han sido históricamente discriminados debido a su pertenencia étnica o racial, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa, ubicación geográfica, discapacidad, situación socioeconómica, o de la intersección de diversos sistemas de discriminación que, como el racismo, la discafofia, el clasismo, la homofobia, la transfobia y la xenofobia y la intolerancia religiosa; impiden el acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones. Este tipo de discriminación se sustenta en imaginarios, estereotipos, prejuicios y comportamientos construidos social y culturalmente que impiden la garantía plena de derechos. Su fin es hacer ajustes a la oferta institucional para garantizar adecuadamente el acceso a los bienes y servicios reconociendo las particularidades y especificidades de los distintos grupos sociales o personas”. (Alcaldía de Bogotá, 2020)

Se establece también una meta plan que representa un desafío en la construcción de competencias institucionales para la creación de una cultura que reconozca las necesidades de personas LGBTI enfocadas en personas transgénero.

“Incorporar en los 15 sectores de la Administración Distrital, acciones orientadas a la implementación de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI, con énfasis en acciones afirmativas para las personas transgénero, a partir de 8 análisis temáticos”.

- Directiva 005 de 2021 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. - Secretaría Distrital de Planeación: por medio de la cual se dan lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital.
- Documento CONPES D.C. No. 16 del Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital, por medio del cual se actualiza del Plan de Acción de la “Política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” 2021-2032.

5. COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ:

De conformidad con el numeral 1 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993-Estatuto Orgánico de Bogotá D.C. el Concejo de Bogotá D.C. es competente para:

“Artículo. - 12°. Atribuciones. Corresponde al Concejo Distrital, de conformidad con la Constitución y a la ley:

1. Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito.

(...) 25. Cumplir las demás funciones que le asignen las disposiciones vigentes.

6. IMPACTO FISCAL

De conformidad con el artículo 7 de la Ley 819 de 2003, la presente iniciativa **no genera un impacto fiscal** que implique una modificación en el marco fiscal de mediano plazo, teniendo en cuenta que no se incrementará el presupuesto del Distrito, ni ocasionará la creación de una nueva fuente de financiación. Las medidas a adoptar deberán ser financiadas con el presupuesto de las entidades pertinentes.

El Artículo 7 de la Ley 819 de 2003, estableció:

“Artículo 7°. Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”

Es relevante mencionar, para el caso en concreto, que no obstante lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia C-911 de 2007, puntualizó que el impacto fiscal de las normas, no puede convertirse en obstáculo para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa, afirmando:

“En la realidad, aceptar que las condiciones establecidas en el art. 7° de la Ley 819 de 2003 constituyen un requisito de trámite que le incumbe cumplir única y exclusivamente al Congreso reduce desproporcionadamente la capacidad de iniciativa legislativa que reside en el Congreso de la República, con lo cual se vulnera el principio de separación de las Ramas del Poder Público, en la medida en que se lesiona seriamente la autonomía del Legislativo”.

“(…) Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento. Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda”.

Referencias

Bernal, J., & Patiño, C. (2020). *Documento de diagnóstico de sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia*. Bogotá: DNP.

Defensoría del Pueblo. (25 de junio de 2021). *Defensoría del Pueblo*. Obtenido de Defensoría del Pueblo: <https://www.defensoria.gov.co/es/nube/comunicados/10218/Entre-2020-y-2021-asesinaron-a-98-personas-con-orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero-diversas-OSIGD-dEFENSOR%C3%8DA.htm#:~:text=Entre%202020%20y%202021%20asesinaron,g%C3%A9nero%20diversa>

Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual. (2021). *Propuesta de acciones afirmativas para personas trans en Bogotá*. Bogotá: Alcaldía de Bogotá.

Unidad de Víctimas. (18 de mayo de 2017). *Unidad de Víctimas*. Obtenido de Unidad de Víctimas: <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/enfoques-diferenciales/mas-de-dos-mil-victimas-del-conflicto-son-lgbt/34826>

Williams Institute . (2019). *Estrés, salud y bienestar de las personas LGBTI en Colombia. Resultados de una encuesta nacional*. Los Ángeles: Facultad de Derecho de la Universidad de California.

Atentamente,

Luis Carlos Leal Angarita

Concejal de Bogotá – Partido Alianza Verde

Heidy Lorena Sánchez Barreto

Concejala de Bogotá – Partido Colombia Humana - Unión Patriótica

Martin Rivera Alzate

Concejal de Bogotá – Partido Alianza Verde

PROYECTO DE ACUERDO N° 21 DE 2023

PRIMER DEBATE

II. TEXTO DEL PROYECTO DE ACUERDO

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE LAS PERSONAS TRANS² A UNA VIDA SIN VIOLENCIAS CON PLENA GARANTÍA DE DERECHOS, MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS DENTRO DE LAS ENTIDADES DEL DISTRITO.”

El Concejo de Bogotá D.C.

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 313 numeral 1° de la Constitución Política, el artículo 12 numeral 1° del Decreto Ley 1421 de 1993;

ACUERDA:

Artículo 1. Sobre las acciones afirmativas para personas trans en Bogotá: se establecen lineamientos para que el Distrito desarrolle acciones afirmativas trans a partir de los derechos más vulnerados para este sector social. La Secretaría Distrital de Planeación de la mano con la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual de la Política Pública LGBTI (**MIDS**), su unidad técnica trans (MIDS UTA TRANS), el Consejo Consultivo LGBT y las organizaciones de la sociedad civil que representan a estos sectores, establecerán la batería de indicadores para medir su avance y hacer seguimiento a su desarrollo.

Artículo 2. Acciones afirmativas para el Derecho a la Salud:

1. Gestionar e implementar un programa encaminado a los tránsitos saludables, asistidos y con bienestar para personas trans desde la estructura en salud del sector público y alianzas público privadas.
2. Disponer y/o adecuar baños neutros en las instalaciones de atención en salud que hacen parte de la Red de Servicios de Salud del Distrito.
3. Creación de un programa para promover, fortalecer y acompañar la participación y movilización en salud de las personas trans, en aras de la garantía de este derecho, desde procesos de innovación, co creación, gestión del conocimiento, la memoria y los saberes, investigación basada en experiencias de vida trans, cuidado, autocuidado, socio cuidado, el empoderamiento de los tránsitos y la salud integral en las personas trans.
4. Conformar un equipo de replicadores integrado por personas trans entre otras, que generen un efecto multiplicador en los centros de salud para la difusión y apropiación de las guías de salud trans.

² Con el término TRANS se hace referencia a todas las experiencias de vida trans: Transgénero, transexual, travesti, no binario, y las demás identidades de género diversas.

5. Generación de un programa en derechos sexuales y derechos reproductivos para personas trans, que incluya planificación familiar, IVE, procesos de fertilidad, parto y posparto y todas las demás características que conlleva la salud, la construcción y el ejercicio de la sexualidad en el marco de los derechos.

Artículo 3. Acciones afirmativas para el Derecho a la Educación:

1. Generar oportunidades diferenciales de acceso y permanencia a la Educación Superior mediante la generación de puntos adicionales a personas trans en las convocatorias desarrolladas por la Secretaría de Educación Distrital, la Agencia ATENEA y otras ofertas de educación superior que brinde el distrito.
2. Apoyar cuando así lo solicite, al Servicio Nacional de Aprendizaje–SENA Bogotá, para la revisión de sus procesos procedimientos, de ingreso, acompañamiento, permanencia a personas trans, en garantía del Enfoque Diferencial por Identidades de Género.
3. Impulsar un equipo de investigación y docencia interdisciplinario, integrado por personas trans o con conocimiento en temática de género y diversidad sexual, en concertación con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, que lleve a cabo procesos de investigación sobre problemas sociales que enfrentan las personas trans en Bogotá, aportando conocimiento para el diseño de políticas públicas en la ciudad.
4. Incluir en los programas de becas educativas del distrito, una línea para personas trans, para la garantía de asistencia, sostenimiento y permanencia en el sistema de educación superior: técnicos, tecnológicos, pregrados y postgrados.
5. Crear e incluir un programa de inclusión socio laboral en el sistema educativo del distrito, enfocado en la promoción de entornos educativos inclusivos y sin discriminación, seguimiento a la deserción escolar por razones de orientación sexual e identidad de género, involucrando procesos pedagógicos y de sensibilización con familias, cuidadores, profesores, orientadores escolares, personal administrativo y directivo de establecimientos educativos.
6. Crear e implementar un programa distrital de garantías para la permanencia de estudiantes trans en las instituciones educativas, en todos sus niveles, con acompañamiento psicosocial, ajustes administrativos de reconocimiento de la identidad, y promoción de una cultura educativa del respeto y el reconocimiento por la Diversidad.
7. Establecer protocolos sobre violencias basadas en género que incluya la discriminación por orientación sexual e identidad de géneros.
8. Incluir como parte de la implementación de la ley 1620 de 2013, procesos de formación sobre sistema sexo/genero para maestros y maestras de las instituciones públicas de básica y media.
9. Incluir en las escuelas de familias procesos formativos contra todo tipo de discriminación en cumplimiento de la Ley 1482 de 2011, explicitando la discriminación por orientación sexual e identidades de género.

10. Generar herramientas a los colegios distritales para que puedan hacer acompañamiento académico y psicosocial a los y las estudiantes que decidan hacer tránsitos de género garantizando el bienestar de estas personas.
11. Garantizar el cambio de nombre en los documentos académicos y administrativos (carnets, listas de asistencia, certificados, diplomas etc). cuando así lo soliciten estudiantes y padres de familia o acudientes. Igualmente, se deben generar las condiciones para que se respete el nombre identitario de la o el estudiante sin que sea necesario su cambio legal.

Artículo 4. Acciones afirmativas para el Derecho a la vivienda:

1. Crear programas para acceder prioritaria y diferencialmente a subsidios de vivienda de interés social y arrendamiento, teniendo en cuenta las configuraciones de familia de las personas trans, así como oportunidades eco materiales que disminuyan el compromiso de endeudamiento (en atención a sus dinámicas de vida y vulnerabilidad permanente).
2. Diseñar e implementar programas de vivienda colectiva y otras tipologías, que atiendan las formas particulares de habitar de las personas trans y garanticen que la vivienda corresponda con las relaciones basadas en la economía solidaria, la autogestión y la participación comunitaria.
3. Diseñar mecanismos alternativos de financiación ajustados a las dinámicas de vida de las personas trans y su vulnerabilidad económica, para facilitar el cierre financiero u otros mecanismos económicos que garanticen el derecho a la vivienda.
4. Diseñar e implementar programas para el fortalecimiento y el apoyo a la difusión de las organizaciones populares de vivienda conformada por la población trans.
5. Diseñar e implementar un programa de hogares de paso o casas refugio, que haga parte de la estrategia de atención integral a casos de violencia o emergencia habitacional.

Artículo 5. Acciones afirmativas para el Derecho a la vida y seguridad:

1. Conformar un equipo que incluya personas trans en la Secretaría de Seguridad y Convivencia, que atienda territorialmente las situaciones de violencia que enfrentan las personas trans, de tal manera que recepcionen, enruten, hagan seguimiento de las denuncias correspondientes y adelanten procesos de convivencia en las localidades y con los actores involucrados en las situaciones de conflicto que se identifiquen.
2. Transversalizar el enfoque trans para el acompañamiento en las diferentes rutas del distrito que atienden situaciones para la garantía de derechos, en articulación con la Unidad contra la Discriminación, con el fin de incluir un enfoque Diferencial, interinstitucional e intersectorial de respuesta y seguimiento a casos de personas trans, relacionado a la seguridad, convivencia, violencias, abuso sexual correctivo, abusos de la fuerza pública y transfeminicidio, ESCNNA, trata de Personas, entre

otros hechos que atenten contra la integridad física, psicológica, económica y sexual de las personas trans.

3. Atender con enfoque diferencial a las personas trans en el marco de la implementación de la Estrategia de Atención a Víctimas de Violencia(s) en Razón a su Orientación Sexual e Identidad de Género Casa Refugio LGBTI, la Ruta de Atención Interna de las Víctimas de Trata de Personas–VTP y la Ruta de Atención y Protección a Defensoras y Defensores de Derechos Humanos.
4. Identificar y atender diferencialmente a personas trans en el marco de la implementación de acciones frente a casos de abusos de autoridad.

Artículo 6. Acciones afirmativas para el Derecho al Trabajo:

1. Generar sistema de cuotas y cupos diferenciales para la vinculación socio laboral de personas trans en las entidades del Distrito, a través de OPS, plantas temporales, cargos directivos y provisionalidad; teniendo en cuenta los sistemas de equivalencias; las experiencias y saberes empíricos; y el reconocimiento de las identidades trans en los procesos de selección, nombramiento, precontractuales y contractuales.
2. Fortalecer los programas para la tramitación de los cambios de nombre, sexo, género en los documentos de identidad y libreta militar de las personas trans que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica.
3. Fortalecer el desarrollo y sostenibilidad de pequeñas y medianas empresas de personas trans o que las incluyan de manera significativa, así como de emprendimientos, proyectos productivos, de economía popular, y de generación de ingresos en procura de su seguridad económica, estabilidad y vida digna.
4. Realizar una caracterización socio laboral de personas trans en términos de sus barreras y sus necesidades.
5. Formar en habilidades para el trabajo (blandas, transversales, y/o laborales) que amplíen las posibilidades de inserción laboral de las personas trans, en articulación con la escuela de desarrollo de capacidades para la inclusión socio laboral trans para el desarrollo de procesos de convocatoria y selección de potenciales beneficiarios a los programas de formación.
6. Crear una estrategia de promoción y difusión de la normatividad para la formalización laboral, desde perspectiva trans.

Artículo 7. Acciones afirmativas para el Derecho a la Participación:

1. Crear un programa de incentivos, becas y estímulos económicos para el fortalecimiento de organizaciones de base comunitaria y artística de personas trans, constituidas y no constituidas jurídicamente, cuyas iniciativas y procesos aporten a la inclusión de las personas trans en Bogotá, la transformación de imaginarios y representaciones sociales; la incidencia política; la participación social; la producción, circulación, investigación y movilización de expresiones artísticas y culturales.

2. Los Fondos de Desarrollo Local de las Alcaldías Locales acogerán los lineamientos técnicos elaborados por la Secretaría Distrital de Planeación desde la Dirección de Diversidad Sexual para la formulación de proyectos de inversión local, en donde se incluye población LGBTI y se deberá atender especialmente a personas trans.
3. Crear procesos de incidencia política, formación y fortalecimiento de nuevos liderazgos de personas trans que contribuyan a su postulación y elección en espacios políticos.

Artículo 8. Acciones afirmativas para los derechos culturales.

1. Fortalecer la escuela de Artes y Oficios trans, a partir de alianzas público-privadas, comunitarias para garantizar en el diseño e implementación su sostenibilidad.
2. Implementación de procesos de cualificación y/o formación con personas trans en arte, cultura, patrimonio, recreación y/o deporte.
3. Crear la línea de fomento para el fortalecimiento de organizaciones de base comunitaria y artística de personas trans, cuyas iniciativas y procesos, aporten a la inclusión de las personas trans en Bogotá, que potencia la creación, desarrollo y circulación de las expresiones artísticas, patrimoniales y culturales.

Artículo 9. La Administración Distrital desde la Secretaría Distrital de Planeación y la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual MIDS, presentará al Concejo de Bogotá informe anual de balance de cumplimiento del presente acuerdo y del Acuerdo 379 de 2009 *“Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas - LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”*, el primer día hábil de junio de cada año, en el marco del mes de la diversidad sexual en el Distrito.

Artículo 10. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

PROYECTO DE ACUERDO N° 22 DE 2023

PRIMER DEBATE

“POR EL CUAL SE CREA EL MUSEO DISTRITAL JUVENIL DEL ARTE (MDJA)”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. INTRODUCCIÓN:

Valentina Saldarriaga Ruiz (Colegio Monseñor Emilio de Brigard), Daniela Ocoro Rodríguez (Colegio Ateneo Juan Eudes), Isabella Arango Guevara (Colegio Real Escandinavo), Juana Gabriela Castillo Bolaños (Colegio San José), Daphne Geraldine Saavedra Molina (Colegio Juan Lozano y Lozano), María Fernanda Ribon Sarmiento (Colegio La Floresta Sur), Valentina Díaz Rocha (Colegio Gimnasio Militar FAC), Laura Sofía Rodríguez Daza (Colegio Instituto Técnico Industrial Francisco José Caldas).

Somos cabildantes estudiantiles e integrantes de la comisión de participación incidente de la Mesa Distrital de Cabildantes; nuestra principal motivación al crear el proyecto fue la necesidad que vimos respecto a la falta de espacios de participación ciudadana enfocados hacia temáticas de género y la dificultad de acceso a la cultura.

Investigamos, debatimos y compartimos experiencias propias, historias conocidas y asuntos relacionados, uniéndonos más en el proceso para ocasionar un cambio significativo y sólido en la sociedad, generando la creación de un museo como espacio de conversación que así mismo, brindará las instalaciones y apoyo para llevar a cabo los puntos tratados posteriormente en el documento.

Bajo el contexto social en el que nos encontramos en Colombia, la población y en especial la juventud se ha visto envuelta en un entorno de desigualdad en diferentes campos, como en el educativo, laboral, económico, político, deportivo y cultural, entre otros, lo cual ha generado y acentuado violencias bajo las dinámicas relacionales atravesadas por el machismo, la discriminación, el racismo, la lgbtiqfobia, la misoginia, el clasismo, xenofobia entre otras. Todo esto ha profundizado las brechas de género, situación que afecta de manera diferenciada a las mujeres y las personas con orientaciones e identidades diversas.

Esta realidad, no es ajena a los espacios culturales de participación de las y los jóvenes, donde se busca que cada persona se sienta incluida a través de sus propias vivencias y/u opiniones respecto su entorno y pueda ser escuchada desde sus necesidades y como parte

de la evolución de la sociedad, desde los aportes de las nuevas generaciones.

En la ciudad de Bogotá, hay diversos lugares de expresión artística, pero en muchos casos, la participación de la juventud no se ha leído desde un planteamiento interseccional que comprenda las mujeres, personas con pertenencia étnica, personas con orientación e identidad diversa, personas con discapacidad, migrantes, entre otros. Todo esto, se ve reflejado en la pobre representación como exponentes, curadores y organizadores y, por ende, en la poca inclusión de las y los espectadores con las mismas características.

Por tanto, queremos proponer una iniciativa cuyo nombre es “*Museo Distrital Juvenil del Arte*” (MDJA), donde se quiere educar a partir del arte e incentivar la participación de las y los jóvenes y las y los estudiantes.

Este proyecto tiene como finalidad disminuir e incluso llegar a erradicar la exclusión de pensamientos y pareceres que tienen diversos jóvenes respecto a las dinámicas mencionadas previamente, esto a través de actividades como conversatorios, debates y la exposición de muestras artísticas.

Todo esto, debido a la necesidad de desarrollar espacios de participación activa, los cuales sean seguros libres de desigualdad de género y discriminación para que las y los jóvenes puedan desenvolverse y expresarse desde su visión generacional.

Este museo abarca no solo la exposición de muestras artísticas, sino a su vez un escenario de participación y reflexión juvenil con temas basados en género con enfoque interseccional.

2. OBJETIVO:

Propiciar dos espacios anuales para la expresión y participación artística de jóvenes, que se constituya como un lugar libre de discriminación, donde se propicie la reflexión sobre diversas formas de violencias especialmente las basadas en género, desde una perspectiva interseccional.

3. JUSTIFICACIÓN

3.1. Contexto y situación actual.

A través del tiempo, el arte siempre ha sido el método predilecto de comunicación, expresión emocional y de pensamiento, ayudando a manifestar contenidos tanto internos como sociales, temporales y culturales (religioso, político, económico), esto, lo podemos

comprobar a lo largo de la historia con las primeras manifestaciones artísticas como lo fueron las pinturas rupestres que buscaban exponer el día a día de nuestros antepasados; posteriormente con el Renacimiento que trajo consigo las obras de Leonardo Da Vinci que relataban avances futuros dirigidos a campos como la anatomía, la ciencia y la óptica; movimiento culturales como el siglo de las luces, más conocido como La Ilustración, que buscaba enseñar al público con intenciones pedagógicas y dando paso a la creación de academias, como lo es la Academia de Bellas Artes en Francia; de igual manera emerge en Europa una reacción revolucionaria que confiere prioridad a los sentimientos en una búsqueda original del pueblo que enfatiza la subjetividad del individuo, exaltando de esta manera la libertad del mismo a través de la exteriorización de las emociones, movimiento conocido como el Romanticismo.

Estas corrientes artísticas han influenciado a diversas culturales en el mundo, por ejemplo, en nuestro país, se tiene una gran evidencia de esto, en la creación del Primer Salón Intercol de Artistas Jóvenes en Bogotá en 1964 donde se expusieron 76 de las 78 obras y 8 fotografías en blanco y negro de artistas colombianos menores de 35 años; este evento fue importante para la época ya que contó con un jurado calificador como Marta Traba quien representó al Museo de Arte Moderno de Bogotá y José Gómez Sicre en representación de la División de Artes Plásticas de la OEA, esta exposición cultural permitió a muchos jóvenes adquirir visibilidad en sus obras y como artistas. Este ha sido un modelo que ha sentado las bases para el incremento de los espacios de participación juvenil en relación a las expresiones artísticas que se evidencian en el contexto actual. Con relación a esto se han generado distintos programas y proyectos que benefician a la población joven, a través de eventos y talleres donde ellos pueden compartir pensamientos, vivencias e impulsar el papel de las artes en los procesos de reparación simbólica, individual y colectiva, hacia la afirmación de sentido de vida, el autoconocimiento, el cuidado del cuerpo y de sí, la libre expresión.

Basándonos en lo dicho previamente y en las diversas consultas relacionadas al arte y su eficiencia respecto al cierre de brechas podemos observar que *“Las prácticas artísticas permiten actuar en ámbitos físicos y no físicos, posibilitando por ejemplo intervenciones en los espacios públicos de las ciudades, pudiendo ayudar a cambiar las conductas o posturas de las personas frente a determinadas situaciones. Es por ello que tienen un alto potencial para propiciar cambios positivos en procesos educativos y culturales, e incluso dar soporte a procesos de resiliencia”*. (Palacio & Cots, 2017)³

Entre estos grandes ejemplos de cambios sociales a través del arte podemos encontrar a *BijaRi* en Sao Paulo, Brasil, los cuales son un grupo de artistas que buscan un equilibrio

³ Recuperado el 13 de septiembre de 2021 de: <http://www.interarts.net/descargas/interarts2830.pdf>

entre prácticas artísticas, diseños urbanos y acciones políticas como medio hacia una exposición de intersección del arte, crítica de los espacios y la vida urbana; a su vez la *Corporación Artística y Cultural Barrio Comparsa* realiza un trabajo en equipo con la comunidad de la comuna 8 (Villa Hermosa, San Miguel) en la ciudad de Medellín, Colombia enfocado en los procesos de sensibilización artística, cultural y social, al igual que sobre el sentido del desarrollo humano con sus proyectos: el taller de la alegría, semillas de maíz, la red de la alegría, entre otras. Por último, se tiene el caso de *El Churo*⁴ en Quito, Ecuador donde un colectivo de jóvenes realiza diversos proyectos culturales y de comunicación ciudadana y comunitaria enfocándose en los jóvenes desde el año 2005; este grupo trabaja en la promoción de derechos y construcción de políticas dirigidas a la población juvenil teniendo en cuenta la interculturalidad.

De acuerdo a las investigaciones realizadas se pudo dar evidencia de los pocos espacios juveniles del distrito que abarquen temas enfocados hacia el género, es decir, temáticas como la discriminación hacia la mujer y la comunidad LGBTIQ+, la desigualdad de los géneros, entre otros. De manera que el Museo Distrital Juvenil del Arte (MDJA) propone un espacio de integración y transformación en los escenarios actuales de segregación de las poblaciones juveniles con respecto a fondos de educar e instruir sobre estos mismos a través de muestras artísticas y culturales.

Según los antecedentes se ha llegado a reconocer que nuestra problemática es la falta de participación en diversos campos enfocados en el género, ello debido a la ausencia de espacios que permitan la libertad de expresión juvenil, cuyo resultado se asocia a la escasez de oportunidades por y para jóvenes que desean enfocar su vida laboral en el ámbito artístico.

Es de resaltar, la importancia del arte, el cual aporta a la cultura. Es por esto, que el espacio propuesto, podría traer grandes beneficios a la capital y a su ciudadanía siendo esta una herramienta que permite un mejor desarrollo de la comunicación, el entendimiento y puede cambiar o educar a una sociedad (como se evidencia en lo ejemplos vistos de antemano); de esta manera, el objetivo del artista es que se interpreten las obras para reflexionar sobre determinados acontecimientos, comprometerse con los problemas sociales, despertar las emociones más profundas y apelar a estas para sensibilizar sobre temáticas que en este caso corresponden a la discriminación y desigualdad de género y la comunidad LGBTIQ+.⁵

La trascendencia de estos espacios reside no solo en su estrecha relación con la

⁴ Consulta de la iniciativa en: <https://elchuro.org/quienes-somos/>

⁵ Recuperado el 13 de septiembre de 2021 de <http://docplayer.es/190144896-Artes-visuales-2do-medio-guia-n-2-unidad-1-problematicas-juveniles-y-medios-contemporaneos.html>

enseñanza y educación a través del arte sino también en su intento por disminuir y erradicar la ausencia y supresión de pensamientos, sentires y pareceres en jóvenes respecto a diversos asuntos atravesados bajo dinámicas relacionales a la violencia como lo son el machismo, la discriminación, el racismo y la homofobia. Demostrado por estudios realizados por la Universidad Industrial de Santander, en Colombia se puede identificar que existe una problemática que está afectando la comunicación de jóvenes de la población LGBTIQ+, ya que se sienten inseguros en sus colegios (67,0%), reciben comentarios homofóbicos por parte de la mayoría de los estudiantes (25,4%), perciben agresión por parte de los adultos en la institución educativa (37,2%) y falta de apoyo del personal escolar (39,9%). Esto sumado al ambiente machista y exclusivo en el que crecen algunos niños, siendo educados a través de la cultura conservadora de sus padres o núcleo familiar, ha causado un aumento considerable en los porcentajes de violencia de género. A su vez, basado en el Instituto Nacional de Estadística casi la mitad de las víctimas (un 47,3%) tenía entre 25 y 39 años —aunque donde más aumentó fue entre las de 60 a 64 años (un 15,1% más) y entre las de 18 y 19 (10,9%)—. De los 31.250 hombres denunciados en 2018 por violencia machista (un 7,8% más que en 2017), cerca de la mitad tenía de 30 a 44 años. Pero las denuncias que más se elevaron corresponden al tramo de 18 a 19 años: un 14,1% más, de 518 en 2017 a 591 en 2019. Le siguen los de 25 a 29 años (con un incremento del 11,9%), y en tercer lugar los de 20 a 24 años (9,4%).

Mujeres y su participación artística en la historia colombiana.

“De las casi 6.000 obras que conforman la Colección de Arte del Banco de la República solo el 8% fueron hechas por mujeres: conocemos apenas el trabajo de 512 artistas, ninguna anterior al siglo XIX.

Las causas son muchas y la desigualdad histórica que las mujeres tuvieron —y tienen— respecto a los hombres (en acceso a la educación, en reconocimiento público, en participación política, cultural, etc.) es sin duda una razón relevante.” (Banrepcultural, 2020⁶)

La interacción de la mujer en el arte colombiano inicia posteriormente al establecimiento y afianzamiento de las academias de Bellas Artes finalizando el siglo XIX en Medellín y Bogotá, centros donde el arte era dirigido únicamente a la enseñanza y formación de estudiantes hombres.

Las primeras mujeres que tuvieron acceso a la enseñanza del arte fueron aquellas que hacían parte de la élite local, siendo tomadas “bajo el ala” de algunos artistas de la época;

⁶ Recuperado el 20 de septiembre de 2021 de : <https://www.banrepcultural.org/noticias/mujeres-en-el-arte-colombiano-un-reconocimiento-pendiente>

y sus lecciones iban enfocadas hacia la pintura con temáticas religiosas, retratos y paisajes. Algunas representantes femeninas de la época fueron Elvira Vargas, Juana Scarpetta y las hijas del pintor José María Espinosa.

A entradas del siglo XX el retratismo seguía en apogeo como manifestación de la aristocracia y su poder reflejado en la sociedad: arte y política estaban correlacionados. Ejemplos de las abanderadas del arte colombiano eran Inés Acevedo profesora de dibujo en la Universidad Pedagógica y en la Escuela de Bellas Artes de la Universidad Nacional, y Bianca Siniestra, retratista quien fue partícipe en el Primer Salón de Artistas en 1940, 1952 y 1957. Asimismo, cabe recalcar que, en este Primer Salón de Artistas, 16 mujeres hicieron parte de la muestra de 73 seleccionados.

“La presencia de la mujer en el arte colombiano se manifiesta de acuerdo al momento histórico ya sea yendo con o en contra y va ligado directamente con su persistencia en la producción artística” (Sandra Parra Cárdenas).⁷

3.2. Plan Nacional de Desarrollo y Plan Distrital de Desarrollo.

Plan de Desarrollo Nacional

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en el capítulo de Pacto por las mujeres se plantean objetivos que se armonizan con la finalidad de este proyecto de acuerdo como:

- Promover el acceso y participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral, de manera que mejoren su nivel económico con ambientes libres de violencia basada en género.
- Promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.
- Promover la salud sexual y los derechos reproductivos de las niñas, niños y adolescentes y reducir las prácticas nocivas relacionadas con el matrimonio infantil y las uniones tempranas.
- Incrementar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión, con el fin de que puedan incidir en las decisiones que las afectan.

Plan Distrital de Desarrollo.

⁷ Recuperado el 20 de septiembre de 2021 de: <https://www.asociacion-empoderarte.org/colombia-mujer-arte/>

*** Programa 14. Formación integral: más y mejor tiempo en los colegios.** Aumentar la calidad de la educación, con la pertinencia de la jornada única y completa, a la vez disminuir brechas de inequidad que existen en el sistema educativo. Así, Bogotá debe avanzar paulatinamente para que su fortalecimiento no redunde en impactos negativos sobre la cobertura, de manera integral y con articulación interinstitucional.

Esto significa, por una parte, que se debe fortalecer y garantizar el desarrollo de estrategias de formación integral relacionadas con áreas socio-ocupacionales, deportivas, artísticas, científicas, tecnológicas y ambientales, entre otras, con enfoque de familias, de derechos y considerando las condiciones excepcionales y de vulnerabilidad de los estudiantes. Por otra parte, se implementarán estrategias pedagógicas innovadoras dirigidas al desarrollo de habilidades y competencias del Siglo XXI para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la ciudad en el ámbito urbano y rural. Se afianzará el sentido de apropiación social del patrimonio cultural y natural de la ciudad, mediante estrategias pedagógicas desde el aula de clase y el territorio.

***Adaptado del Programa 18. Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural.** Comprendemos las barreras que afectan particularmente a diferentes grupos de población y nos concentramos en ofrecerle a cada uno la formación, educación, bienestar y autonomía que requieren para poder ejercer sus libertades, maximizar su talento, ser y ejercer su autonomía individual, y potenciar su acción colectiva en comunidad. Sabemos que la igualdad real en nuestra sociedad pasa por asegurar los derechos, igualdad y oportunidades de las mujeres y de los jóvenes en general, discapacidad, discriminación o exclusión. Intervenir zonas de la ciudad para la construcción social del espacio público basada en el respeto, el diálogo y el acatamiento voluntario de las normas.

***Programa 21. Creación y vida cotidiana: Apropiación ciudadana del arte, la cultura y el patrimonio, para la democracia cultural.** Superar las barreras culturales, económicas, físicas que dificultan la participación de la ciudadanía en la vida cultural de la ciudad, y obstaculizan la transformación cultural de los ciudadanos para reconocer a los otros. A través de procesos y actividades pertinentes y accesibles en las dimensiones de la creación, la formación, la circulación, la investigación y la apropiación lograr que la ciudadanía incorpore las artes a su vida cotidiana, mediante la práctica y el acceso a la oferta cultural.

***Artículo 65. Transversalización de los enfoques poblacional-diferencial y de género.** Las entidades distritales y las Alcaldías Locales deberán incorporar los enfoques poblacional-diferencial y de género en toda su gestión e intervenciones a la ciudadanía, en el marco de sus competencias. Para el caso de los instrumentos de planeación, los

enfoques se deberán incorporar atendiendo las metodologías establecidas por la Secretaría Distrital de Planeación. Estos instrumentos deberán considerar las particularidades y necesidades de los grupos poblacionales y sectores sociales que habitan la ciudad, de tal forma que se generen acciones diferenciales que permitan el goce efectivo de sus derechos.

Parágrafo. La estrategia de transversalización del enfoque de género y diferencial para las mujeres se implementará bajo el apoyo técnico de la Secretaría Distrital de la Mujer.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En los Objetivos de Desarrollo Sostenible⁸, fijados para el 2030, se encuentra en el punto 5 como objetivo lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. El presente proyecto de acuerdo al buscar la mitigación de las violencias basadas en género ejercidas en el ámbito cultural, contribuye al cumplimiento de las siguientes metas:

“5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

(...)

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

(...)

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.”

4. MARCO JURÍDICO

Consideramos que el presente proyecto de acuerdo se sustenta en las siguientes normas:

4.1. ORDEN CONSTITUCIONAL

En primera medida se deben tener en cuenta los artículos de la Carta Constitucional que hablan de igualdad, debido a que la propuesta está enmarcada en generar un espacio seguro libre de discriminación.

⁸ Recuperado de la página web de las Naciones Unidas <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> el 13 de septiembre de 2021.

“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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

Teniendo en cuenta la participación paritaria, es relevante mencionar que de acuerdo al texto constitucional, tanto hombres como mujeres tienen igualdad en términos de derechos y oportunidades.

“Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

Así mismo, no se debe perder de vista, que este espacio es de las y los jóvenes y para las y los jóvenes, teniendo en cuenta la importancia que tener participación activa en espacios culturales.

“Artículo 45. El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral. El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud.”

Corte Constitucional Sentencia T-239/18: Violencia de género

De acuerdo a esta jurisprudencia del principio de igualdad tiene una interrelación con la prohibición de discriminación debido a que:

*surge la prohibición de discriminación, es decir, el trato diferente y perjudicial que se da a una persona con fundamento en categorías como la raza, el sexo, el género, las ideas políticas o la religión, entre otras. **Las mujeres como grupo han sido tradicionalmente discriminadas en todas las esferas sociales, -económica, política, laboral y educativa- para lo cual existen diversos instrumentos internacionales y nacionales que establecen diferentes protecciones en cada***

uno de esos ámbitos. En este contexto, se ha reconocido que cualquier tipo de violencia contra la mujer es una forma de discriminación, aunque no se limite a ella.

*El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por razón del sexo y del género es indivisible e interdependiente respecto de otros derechos fundamentales. Este tipo de violencia está “arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar control o el poder masculino, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres. **En estos términos, la obligación de protección, respeto y garantía del derecho a estar libre de violencia comprende el deber de tomar todas las medidas necesarias administrativas, legislativas, judiciales, financieras y fiscales para la adopción, implementación y seguimiento de políticas públicas efectivas y adecuadas tendientes a eliminar toda manifestación de violencia y discriminación en razón del género.** (Negrita fuera del texto original)*

Bloque de Constitucionalidad:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW:

Señala la importancia de que, en la esfera cultural, entre otras, se asegure el pleno desarrollo de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre.

“Artículo 3: Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.”

Por su parte también incluye la necesidad de tomar medidas para eliminar las violencias y asegurar entre otros el derecho a participar en la vida cultural.

“Artículo 13 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho a prestaciones familiares;

b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;

c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.”

4.2 ORDEN LEGAL

Ley Estatutaria 1885 de 2018: “Por la cual se modifica la Ley Estatutaria 1622 de 2013 y se dictan otras disposiciones”.

Tiene en cuenta la definición de joven y género y además señalar la importancia de la participación de las y los jóvenes en actividades culturales dentro de su comunidad y los sectores donde se desempeñan.

“1. Joven. Toda persona entre 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía.

2. Género. Es el conjunto de características, roles, actitudes, valores y símbolos construidos socialmente que reconoce la diversidad y diferencias entre hombres y mujeres en pleno goce o ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales, en condiciones de igualdad en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

7.2. Ciudadanía Juvenil Social. Hace referencia al ejercicio de una serie de derechos y deberes que posibilitan la participación de las y los jóvenes en los ámbitos sociales, económicos, ambientales y culturales de su comunidad.”

4.3 ORDEN DISTRITAL

ACUERDO 589 DE 2015 “Por el cual se promueve la formulación del Plan Distrital para la Inclusión Social, de los Jóvenes con Alto Grado de Emergencia Social, Grupos de Violencia Juvenil y Otros Jóvenes Excluidos Socialmente”

DOCUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL Y NACIONAL

- Conpes 08 de junio de 2019. POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE JUVENTUD 2019–2030.

Esta política se circunscribe en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos en 2015 para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar

la prosperidad para todos, como parte de la nueva agenda de desarrollo. Debido a esto, se prevé que cada una de las acciones, bienes y servicios (productos), que integran el Plan de Acción de Política, afecten positivamente las metas definidas para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

- Conpes 4040 PACTO COLOMBIA CON LAS JUVENTUDES: ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA JUVENTUD.

Este documento promueve el desarrollo de líneas de política a nivel nacional para la juventud que permiten: (i) fortalecer las competencias y trayectorias de vida de la población joven del país con el fin de generar mayores capacidades y oportunidades para esta población; (ii) eliminar las barreras de inclusión y equidad que enfrentan los jóvenes para el goce efectivo de los derechos, y (iii) fortalecer la gobernanza institucional para impulsar el desarrollo integral de la juventud y su ejercicio de participación.

5. COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ D. C.

En atención a lo dispuesto en el Decreto Ley 1421 de 1993 “Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá”, especialmente en los artículos 8, 12, y 13 el Concejo de Bogotá es Competente para tramitar este Proyecto de Acuerdo ya que los contenidos del mismo no versan sobre los aspectos enunciados en los ordinales 2°, 3°, 4°, 5°, 8°, 9°, 14, 16, 17, y 21, del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993 la presentación de esta iniciativa no se encuentra restringida al Ejecutivo.

- **Decreto Ley 1421 de 1993, Artículo 8. Funciones generales.** El Concejo es la suprema autoridad del Distrito Capital. En materia administrativa sus atribuciones son de carácter normativo. También le corresponde vigilar y controlar la gestión que cumplen las autoridades distritales.
- **Decreto Ley 1421 de 1993, Artículo 12. – Atribuciones.** Corresponde al concejo Distrital, de conformidad con la Constitución y la ley:
 1. Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito. (...)
 25. Cumplir las demás funciones que le asignen las disposiciones Vigentes.
- **Decreto Ley 1421 de 1993, artículo 13- Iniciativa:** “los proyectos de acuerdo pueden ser presentados por los concejales y el alcalde mayor por conducto de sus secretarios, jefes de departamento administrativo o representantes legales de las entidades

descentralizadas. El personero el contador y las juntas administradoras los pueden presentar en materias relacionadas con sus atribuciones. De conformidad con la respectiva ley estatutaria, los ciudadanos y las organizaciones sociales podrán presentar proyectos de acuerdo sobre temas de interés comunitario.

Solo podrán ser dictados o reformados a iniciativa del alcalde los acuerdos a que se refieren los ordinales 2°, 3°, 4°, 5°, 8°, 9°, 14, 16, 17, y 21 del artículo anterior. Igualmente, sólo podrán ser dictados o reformados a iniciativa del alcalde los acuerdos que decreten inversiones, ordenen servicios a cargo del Distrito, autoricen enajenar sus bienes y dispongan excepciones tributarias o cedan sus rentas. El Concejo podrá introducir modificaciones a los proyectos presentados por el alcalde”.

6. IMPACTO FISCAL

De acuerdo con la Ley 819 de 1993 en su artículo 7, “Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el marco fiscal de mediano plazo”.

El presente proyecto de acuerdo no presenta un impacto fiscal, teniendo en cuenta que se utilizan espacios y personal ya dispuesto y capacitado por el distrito, por tanto, ponemos a consideración del Honorable Concejo de Bogotá D.C., la presente iniciativa.

Cordialmente,

LUIS CARLOS LEAL ANGARITA

Concejal de Bogotá 2020-2023

Partido Alianza Verde

PROYECTO DE ACUERDO N° 22 DE 2023

PRIMER DEBATE

Por el cual se crea el Museo Distrital Juvenil de Arte (MDJA)

EL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales, especialmente las contenidas en los numerales 1 y 25 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993;

ACUERDA.

Artículo 1. Créase el Museo Distrital Juvenil de Arte, que tendrá lugar dos veces al año, el cual operará en las manzanas del cuidado o el modelo que lo reemplace y tendrá por objeto la instauración de un espacio para la expresión y participación artística de las y los jóvenes con un enfoque de género.

Parágrafo. Para efectos de este proyecto, entiéndase como expresión artística, las artes plásticas como la pintura, la escultura; las visuales, como la fotografía, los videos de instalación, los videoarte; las actividades de expresión verbal, como la poesía, el cuento y las actividades de expresión corporal, como el canto, la danza y las artes escénicas.

Artículo 2. La Administración Distrital, a través de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, la Secretaría de Integración Social y la Secretaría de la Mujer, coordinará e implementará el Museo Distrital Juvenil de Arte.

La Secretaría de Educación apoyará la convocatoria y la difusión del Museo Distrital Juvenil de Arte en los colegios públicos y privados del Distrito.

Artículo 3. Las actividades que desarrollará el museo son:

1. Exposición de las muestras artísticas seleccionadas elaboradas por las y los jóvenes del distrito.
2. Actividades de sensibilización sobre violencias basadas en género en las y los jóvenes.
3. Visibilización de los y las autoras de las obras.
4. Creación de espacios de participación juvenil.
5. Capacitaciones y charlas a cargo de la Secretaría de la Mujer y personas cualificadas en temas de género.

6. Diseño y creación de planes, actividades, programas y proyectos para la expresión artística de las los jóvenes con un enfoque de género.

Artículo 4. Los planes, actividades, programas y proyectos adelantados por el museo, contarán con la implementación del enfoque de género de manera transversal, tanto en las labores internas del museo, como en las acciones de cara al público.

Parágrafo 1. En el marco del Museo Distrital Juvenil de Arte (MDJA), se contará con apoyo de expertos en museología o carreras similares de la Secretaría de Cultura.

Artículo 5. Establézcase el comité evaluador el cual estará compuesto por dos representantes del Concejo Distrital de Juventudes, dos representantes de los cabildantes estudiantiles, un o una joven de la ciudad, una persona de la Alcaldía de Bogotá y un profesor o profesora de arte, con el fin de determinar las actividades a realizar en el museo, fijar el tiempo de duración del mismo y seleccionar las expresiones artísticas.

Parágrafo 1. Al menos el 50% de los integrantes del comité evaluador deben ser mujeres en todas sus diversidades.

Parágrafos 2. Las decisiones del Comité se tomarán por medio de votación con mayoría simple.

Parágrafo 3. El comité evaluador, será elegido para un periodo de un año. En el caso del Consejo de Juventudes y el Cabildo Estudiantil, los representantes serán elegidos por votación, con mayoría simple. En el caso de la participación del joven, la Alcaldía recibirá a los postulantes y será puesta en consideración del Cabildo Estudiantil, quién votará y elegirá el perfil de la o el joven por mayoría simple. Para el representante de la Alcaldía y el profesor, éstos serán designados por la Administración Distrital.

Artículo 6. La Alcaldía Distrital a través de la Secretaría de la Mujer, destinará un correo electrónico o un registro digital en su página web, donde las personas que deseen participar puedan inscribirse.

Artículo 7. El comité evaluador deberá garantizar que al menos el 50% de la selección de muestras artísticas sean realizadas por mujeres en todas sus diversidades.

Parágrafo 1. La Administración Distrital promoverá que la participación en el museo cuente con una perspectiva interseccional.

Artículo 8. La Administración Distrital implementará el Museo Distrital Juvenil de Arte, a los 6 meses de promulgado el presente acuerdo.

Artículo 9. La Alcaldía Distrital dispondrá de todos sus medios para promover e incentivar la participación en el Museo Distrital Juvenil de Arte.

Artículo 10. La Administración Distrital creará un mecanismo para que las expresiones artísticas, las actividades, los programas y los proyectos que hayan sido elegidos por el Museo Distrital Juvenil del Arte (MDJA) participen en los procesos de convocatorias y becas ofrecidos por IDEARTES o la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte.

Artículo 11. El presente Acuerdo rige a partir de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Cordialmente;

PROYECTO DE ACUERDO N° 23 DE 2023

PRIMER DEBATE

“POR EL CUAL SE DICTAN DIRECTRICES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE RUTAS DE ACOMPAÑAMIENTO A LA VIOLENCIA LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES DEL DISTRITO CAPITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. INTRODUCCIÓN:

En Colombia la Violencia Basada en Género - VBG, se encuentra presente en diversos estamentos de la sociedad incluido el ámbito laboral. La violencia laboral, se presenta como toda aquella manifestación de abuso de poder en diferentes formas, como las agresiones verbales, la anulación, el maltrato psicológico y físico, la intimidación, la persecución, el hostigamiento, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad, entre otros, con ocasión del desempeño de la una labor y oficio⁹.

En estas formas de violencia el agresor, puede fungir como jefe, o cualquier compañero de trabajo y se da en entornos laborales, sin distinción del tipo de vinculación, sea laboral o contractual.

La violencia y el acoso que experimentan las mujeres y la población LGBTIQ+, en los lugares de trabajo son comunes, no obstante, no son fácilmente denunciadas y a su vez, son poco sancionadas. Este tipo de violencia es una vulneración a los derechos humanos, a la dignidad humana, la salud física y mental, y la seguridad física y económica.

Este tipo de violencia afecta física y psicológicamente a las personas lo que implica a su vez una afectación en la productividad individual de cada trabajadora o trabajador, afectando la productividad colectiva y generando deserción de los puestos de trabajo.

⁹ Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. **Sentencia T-293/17. Acoso Laboral como forma de discriminación de género.**

A pesar de que dentro de la esfera pública contamos con el derecho disciplinario para evitar este tipo de conductas, o para castigarlas en caso de que ocurran, la Corte Constitucional¹⁰ ha señalado que dicha herramienta no es efectiva. Esto sumado a que en la actualidad no contamos con rutas claras y definidas de atención y acompañamiento ni siquiera en las entidades distritales, conlleva a que muchos casos de VBG en el ámbito laboral ni siquiera lleguen a ser denunciados.

Es imperativo proteger la salud mental y física de los y las trabajadoras, y la garantía a una vida libre de violencias y del derecho al trabajo en condiciones dignas, por tal motivo necesitamos afrontar esta problemática con un bloque de medidas decididas, que busquen la prevención de estos hechos, y de ocurrir la denuncia de los mismos, realizar el acompañamiento a la víctima, y brindar soluciones efectivas.

2. OBJETIVO:

Este proyecto de acuerdo tiene como objeto garantizar el derecho de las mujeres y la población LGBTIQ+ a una vida sin violencias basadas en género en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones afirmativas dentro de las entidades del Distrito.

3. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto de acuerdo nace de la importancia de transversalizar el enfoque de género en las entidades del Distrito Capital, como medida afirmativa, para contribuir en la mitigación de la violencia basada en género en el ámbito laboral. Ello, ante la urgencia de tratar el tema tanto desde el acompañamiento a los casos, pero también desde la prevención.

3.1. Contexto y situación actual.

La violencia basada en género, se encuentra presente en el ámbito laboral, afectando la vida y desempeño de las personas indistintamente de su vinculación, sea contractual o laboral, razón por la cual es importante implementar acciones que mitiguen este tipo de violencia. Para ello, se procederá a analizar la situación actual de la problemática:

Panorama Nacional:

Dentro del Plan de Desarrollo Nacional, se encuentra el Pacto de Equidad para las Mujeres, el cual señala la importancia de la “Educación y empoderamiento económico para la

¹⁰ Sentencia T- 882 de 2006, Sentencia C- 898 de 2006.

eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo”, y allí destaca la siguiente contextualización:

“Las brechas de género en el mundo del trabajo se hacen más evidentes en relación con las características sociales y demográficas de los individuos, tales como edad, estado civil, tenencia de hijos menores y nivel educativo. A pesar de esto, en diversos estudios se ha encontrado que, en situaciones particulares, como el desempleo, las brechas de género existentes pueden obedecer a la forma como las familias y las empresas toman decisiones sobre la empleabilidad femenina respecto a hombres que presentan condiciones similares (Arango, Castellani & Lora, 2016). Las mujeres han ingresado de manera sostenida al mercado laboral. Sin embargo, su participación continúa siendo considerablemente menor que la de los hombres, además de concentrarse en determinados sectores productivos y en escalas ocupacionales y salariales. Pese a que su nivel educativo tiende a ser mayor que el de los hombres, sus remuneraciones también tienden a ser menores. (...) Por otro lado, se presenta una inequidad de género en dos vías: vertical, dado que las mujeres no acceden en la misma proporción que los hombres a cargos directivos y juntas directivas; y horizontal, dado que hay ocupaciones altamente feminizadas y otras fuertemente masculinizadas, lo que coincide con niveles de ingreso menos favorables para aquellas en las que participan en mayor proporción las mujeres (Faur, 2017). **No solo se trata de incrementar la oportunidad de empleabilidad de las mujeres, sino de implementar estrategias que mejoren las condiciones laborales y contribuyan a la equidad de género para las mujeres en los empleos generados por las grandes, medianas y pequeñas empresas.** Por tanto, se propone fomentar sistemas de gestión de equidad de género como una línea estratégica de acción que contribuya a la reducción efectiva de las brechas salariales por razones de género; incrementar la presencia femenina en cargos directivos y de toma de decisiones; asegurar las responsabilidades compartidas en el trabajo doméstico no remunerado entre hombres y mujeres; **erradicar el acoso laboral y el acoso sexual laboral; y cambiar actitudes, estereotipos y percepciones asociadas al género.**” (Negrita fuera del texto original)

De acuerdo a la comunicación de la Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer la línea 155 presta sus servicios de orientación a mujeres víctimas de violencias y desde el 2013 al 1 de junio de 2021, se han recibido 218 llamadas registradas cuyo motivo se refería a algún caso de acoso laboral. De estos, 99 se registraron en la ciudad de Bogotá. De los 218 casos, 212 tenían como víctima a una mujer, 2 no tenían identificada la víctima (en blanco) y 2 tenían que la víctima fue un hombre. Ello demuestra que el acoso laboral, a nivel nacional es una práctica donde masivamente se ven afectadas las mujeres.

Panorama Distrital:

Por su parte de acuerdo a información suministrada por la Secretaría Distrital de la Mujer en comunicación el 14 de abril de 2021, se tienen los siguientes hallazgos:

- Respecto a las rutas de atención a violencias basadas en género en el ámbito laboral, las mismas se enmarca en: (i) el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital; (ii) conformación del Comité de Convivencia Laboral; (iii) la Ruta

única de atención a mujeres víctimas de violencias y en riesgo de feminicidio; y (iv) acciones desarrolladas por las entidades distritales en el marco de la implementación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género (PPMyEG).

- En el caso de las mesas o comités de equidad de género se encontró que *“para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y con el fin de hacer seguimiento a la transversalización del enfoque de género en la institucionalidad y misionalidad de los diferentes sectores, se han creado mesas y comités, cuyo objetivo es principalmente gestionar, implementar, hacer seguimiento, evaluación y dar soporte técnico frente al Plan Sectorial de Transversalización al interior de la entidad.”* No obstante, ello no ocurre en todas las entidades y sectores.
- Las estrategias de género en las dependencias de Talento Humano de las entidades, no están establecidas con avances uniformes, algunas entidades, tienen grandes avances, y en otras no se puede evidenciar. Incluso, el sector cultura recreación y deporte no cuenta con estrategia de género en las dependencias de talento humano.
- En lo concerniente a las campañas, se pudo establecer, que en los distintos sectores se llevan a cabo las mismas, basados en la equidad de género y la no discriminación. Sin embargo, no es uniforme la implementación en todas las entidades.
- Respecto a la identificación de tolerancias a las violencias en las entidades Distritales, se ha venido aplicando la encuesta *“actitudes, creencias y comportamientos y representaciones de las servidoras y servidores y contratistas de la Administración Distrital con relación a la discriminación racial y de género, al clasismo y la xenofobia.”*, cuya fecha límite de diligenciamiento es el 30 de mayo de 2021 y con corte al 8 de abril ningún sector, llegaba al 50 % de encuestas respondidas.
- En lo referente al registro de información sobre personas víctimas de violencias basadas en género en el ámbito laboral, se informó que *“Las abogadas de la Estrategia de Justicia de Género prestan atención presencial y telefónica a las mujeres víctimas de violencias en: i) las Casas de Justicia de las localidades de Ciudad Bolívar, Bosa, Usme, Kennedy, Barrios Unidos, Fontibón, Suba y Usaquén; y ii) en el Centro de Atención Penal Integral a Víctimas – CAPIV y en el Centro Atención Integral Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS de la Fiscalía General de la Nación. En dicho marco, la información de los casos representados se incorpora en el Sistema de Información SIMISIONAL, que consigna los datos de las mujeres*

víctimas, entre ellos identificación, nacionalidad, localidad, dirección de notificación; sin embargo, no se registra el lugar de trabajo. No obstante, se efectuó una búsqueda filtrando por Tipo de Materia de consulta: Violencia de Género; y por Relación Agresor(a): Laboral o académica. Posteriormente, se identifica si en la narrativa de los hechos, o de la estrategia jurídica se hace referencia a alguna entidad del distrito; identificando los siguientes tres (3) casos". El hecho de que el sistema no pueda registrar el lugar de trabajo, no permite identificar hacer una caracterización amplia de todos los casos que se hayan reportado en el marco de la violencia laboral.

- Respecto al análisis de aumento o disminución de violencia basada en género en el marco de la pandemia, la Secretaría de la Mujer informó “dentro de las fuentes de información que maneja no posee información cuantitativa que posibilite establecer información específica de violencias basadas en género en el lugar de trabajo en las entidades distritales”. Ello presupone la necesidad de un fortalecimiento en la recolección de los datos.

Según la información suministrada por la Secretaria Distrital de Planeación de fecha 26 de abril del 2021, se pudieron evidenciar los indicadores con que cuentan las entidades para la transversalización del enfoque de género en el distrito y así mismo, se pudo determinar que dichas entidades, cuentan con presupuesto en ese marco.

Afectaciones a la población LGBTIQ+

En el caso de la población LGBTIQ+, la sostenibilidad económica es un aspecto bastante difícil, debido a que por un lado, tienen que enfrentarse a barreras para ser vinculados en las empresas públicas o privadas y por el otro tienen inconvenientes para emprender, tal como se evidencia en el siguiente documento:

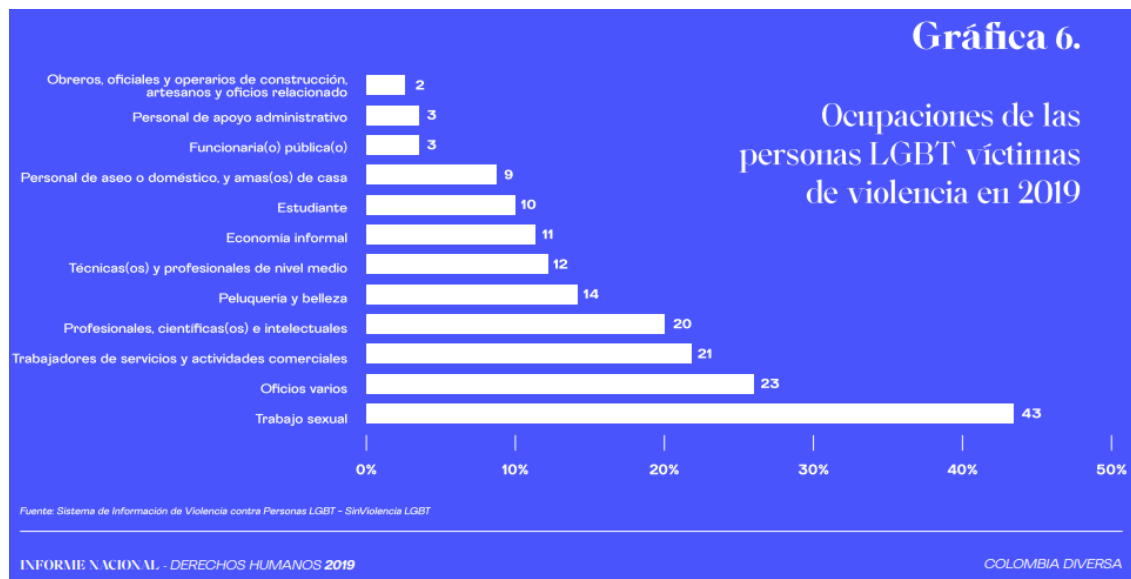
“En el caso Colombiano según Warnecke (2013), retomando las cifras del Global Entrepreneurship Monitor Database (2012), en Colombia la tasa de emprendimiento total de mujeres es del 16,3% Vs el 26,8% en hombres. Por otro lado, es importante resaltar que el 19.21% de la población LGBT en Colombia ha emprendido, según el reporte de la Secretaría de Planeación Distrital de Bogotá (2010).”

Por su parte según información de la Secretaría Distrital de Planeación, solo hay 26 personas transgénero vinculadas al Distrito de 24911. Lo que significa que no hay una inclusión real de dicha población.

Tipo de empleo	Identidad de género					Total
	Hombre	Mujer	Transgénero (masculino o femenino)	No deseo responder	Sin información	
Docentes	129	57		12	434	632
Empleo permanente						
Empleo temporal	377	896		4	2	1279
Trabajadores oficiales	2701	1060	6	17	85	3869
Unidades de apoyo	232	191		2	33	458
Total	11121	12835	26	164	765	24911

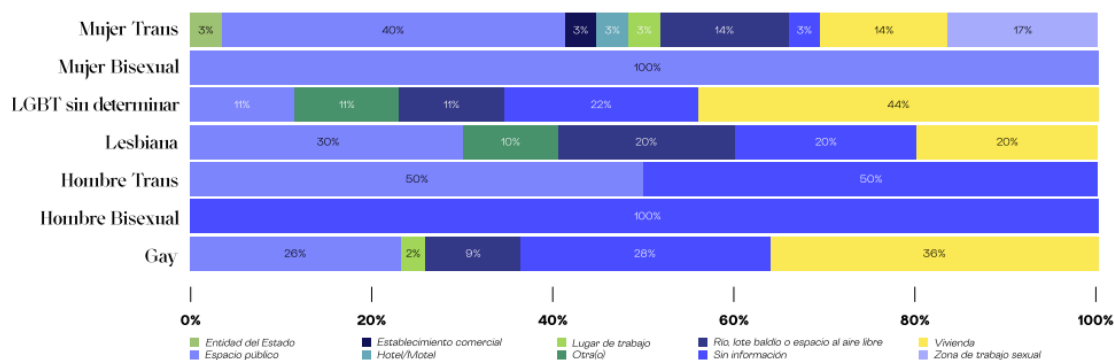
La SDP, a través de la Dirección de Diversidad Sexual y en el marco de las funciones de esta entidad, actualmente se encuentra desarrollando lineamientos de acciones afirmativas en asuntos de vinculación laboral para personas transgénero en las entidades del Distrito Capital.

Según Colombia Diversa¹¹, la ocupación de las personas LGBTI víctimas de la violencia es primordialmente en trabajo sexual y al menos el 40% es asesinada en su lugar de trabajo, tal como se puede ver en las siguientes gráficas.



¹¹ Colombia Diversa, 2019. Recuperado de <https://colombiadiversa.org/c-diversa/wp-content/uploads/2021/03/Mas-que-cifras.pdf> el 27/04/2021.

Gráfica 12. Lugar de ocurrencia de los homicidios de personas LGBT por orientación sexual o identidad de género de las víctimas.

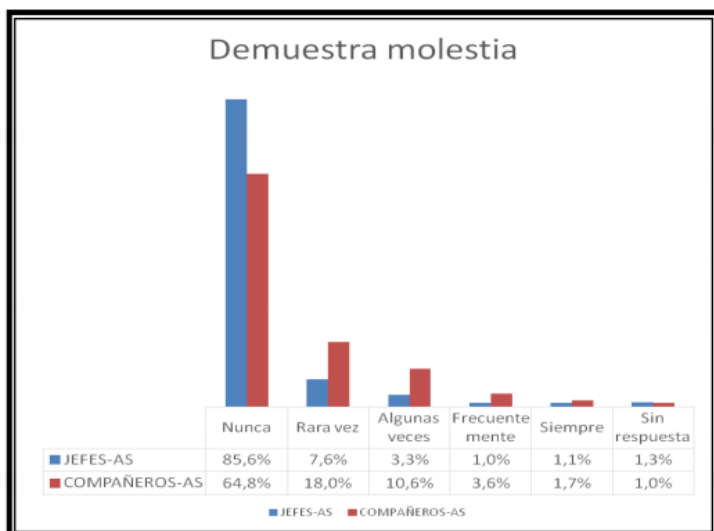


Fuente: Sistema de Información de Violencia contra Personas LGBT - SinViolencia LGBT

INFORME NACIONAL - DERECHOS HUMANOS 2019

COLOMBIA DIVERSA

De acuerdo al boletín de la estrategia de ambientes laborales inclusivos en la administración distrital, de la Secretaría Distrital de Planeación¹², se pudo establecer que al menos el 32% de los compañeros en alguna ocasión han sentido molestia de trabajar con personas de los sector LGBTIQ+.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI

En este mismo informe, se tuvieron las siguientes conclusiones:

1. El 6,6% de las servidoras y servidores de las secretarías de distrito perciben miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral
2. Hay una práctica en las secretarías del distrito del chiste o de la burla hacia las identidades sexuales diversas.

¹² Recuperado de http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/boletin_6_v1_12032015.pdf el 27/04/2021.

3. *Si bien de manera directa el porcentaje de discriminación por identificarse como LGBT, es bajo, del 3.2%, los motivos de discriminación relacionados con ideas o formas de pensar diferentes, o por la apariencia física que diste de los patrones establecidos, se encuentran dentro los porcentajes más altos de percepción de discriminación.*
4. *Hay un porcentaje de personal de las secretarías que percibe la existencia de molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT.*
5. *El 6,6% de las servidoras y servidores de las secretarías de distrito perciben miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral.*
6. *El 16,9% de las servidoras y servidores de las secretarías considera que las personas de los sectores LGBT no deberían hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual.*
7. *El 63,4% de las y los servidores de estas entidades considera a las y los compañeros de trabajo de los sectores LGBT, igual a las demás personas, el 11% como una posibilidad de crecimiento y el 4,9% como más capacitadas y laboriosas.*
8. *El 15,7% de las y los servidores de las secretarías los ve como exhibicionistas y que les gusta llamar la atención, el 9,3% como más conflictivos y el 4,6% como personas que discriminan a los heterosexuales.*
9. *Un 15% de las y los servidores de las secretarías expresa que no sabe sobre la existencia de la Política Pública LGBT, el 34% dice que no hay capacitación en temas relacionados con la orientación sexual o la identidad de género y el 36% con la No discriminación.*

Importancia de eliminar la Violencia Basada en Género en el ámbito laboral:

Según el documento “El progreso de las Mujeres en Colombia” de ONU MUJERES¹³, *“Si bien el país viene avanzando en la introducción de prácticas de certificación de empresas para impulsar la equidad de género, desde las políticas públicas se debe incentivar y promover la adopción de estándares de calidad en áreas como los procesos de selección y contratación, las políticas de capacitación y entrenamiento, el desarrollo profesional y el balance entre el trabajo remunerado y lo personal, o la prevención, manejo y seguimiento de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo”. En el mismo sentido informa que “está demostrado que cerrar la brecha de género es, además de un compromiso de derechos humanos, una cuestión de eficiencia y competitividad. Hoy la evidencia es clara: los países, las sociedades y las empresas que tienen mayor igualdad de género gozan de niveles más altos de crecimiento y mejor desempeño. Sin igualdad entre hombres y mujeres ninguna sociedad puede lograr el ansiado desarrollo sostenible en su triple dimensión: económica, social y ambiental.”*

De acuerdo al informe de la Organización Mundial del Trabajo el tema de las violencias basadas en género en el ámbito laboral “Se trata de una cuestión de derechos humanos, y

¹³Recuperado de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2018/10/onu%20mujeres%20-%20libro%20progress.pdf?la=es&vs=1830> el 27/04/2021.

afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas. Tiene repercusiones en la participación en el mercado de trabajo y, en particular, puede impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres, y permanezcan en el mismo. La violencia puede socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho”¹⁴.

Por su parte Business Case for Diversity with Inclusion, Gallup Workplace Studies “*Los ambientes laborales incluyentes aumentan 39% de satisfacción del cliente, 22% de la productividad y 27% de la rentabilidad, además Los consumidores prefieren a las empresas que adoptan abiertamente políticas antidiscriminatorias y las empresas con políticas de Diversidad e Inclusión en su interior tienen beneficios claros en indicadores de innovación*”, razón por la cual, es evidente la importancia de la construcción de espacios laborales diversos.

Todo esto evidencia que lograr la equidad de oportunidades y mitigar la violencia basada en género para hacer del entorno laboral, un entorno seguro, redundante en crecimiento y productividad para el sector.

3.2. Objetivos de Desarrollo Sostenible, Plan Nacional de Desarrollo y Plan Distrital de Desarrollo.

● Objetivos de Desarrollo Sostenible

En los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹⁵, fijados para el 2030, se encuentra en el punto 5 como objetivo lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. El presente proyecto de acuerdo al buscar la eliminación de las violencias basadas en género ejercidas en el ámbito laboral contribuye al cumplimiento de las siguientes metas:

“5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

¹⁴Organización Internacional del Trabajo 2018. “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf el 27/04/2021

¹⁵ Recuperado de la página web de las Naciones Unidas <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> el 20/04/21.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.”

- **Plan Nacional de Desarrollo**

En el Plan Nacional de Desarrollo, dentro de los objetivos y estrategias del pacto de equidad para las mujeres se encuentra la de “e) Prevención y medidas para la eliminación del acoso laboral y acoso sexual laboral”, donde esta a cargo del Ministerio del Trabajo la promoción de un espacio interinstitucional que permita trazar una ruta de atención y protocolo a denuncias de acoso laboral y acoso sexual laboral. Así mismo, dicha institución tiene la tarea de promover una cultura libre de violencias y discriminaciones en el lugar del trabajo.

- **Plan Distrital de Desarrollo.**

Si bien el Plan de Desarrollo Distrital cuenta con un enfoque de género, no cuenta con metas específicas, ni trazadoras sobre la VBG en el ámbito laboral, por tal motivo son los propósitos y los programas del Plan los que las medidas aquí planteadas buscan cumplir.

Según el Plan de Desarrollo Distrital el enfoque de género:

*“Permite comprender las relaciones de poder y desigualdad desde una perspectiva de interseccionalidad que por razones de género existen entre mujeres y hombres y que se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que afianzan las brechas de desigualdad e impiden el goce efectivo de los derechos de las mujeres a lo largo del curso de su vida, en las diferentes dimensiones del desarrollo y la vida social y comunitaria. **Su fin es promover la igualdad de género y el goce efectivo de sus derechos**” (Negrilla fuera de texto)*

En artículo 9 del Plan de Desarrollo Distrital contempla como primer y tercer propósito:

“Propósito 1. Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.

Estrategias del Propósito 1. Este propósito incluye la implementación del sistema distrital de cuidado y la estrategia de transversalización y territorialización de los enfoques de género, diferencial y de cultura ciudadana para garantizar la igualdad de género, los derechos de las mujeres y el desarrollo de capacidades de la ciudadanía en el nivel distrital y local.

Alcanzar este propósito implica ejecutar las estrategias referidas a generar condiciones de posibilidad, en los ámbitos de las relaciones con la educación y el desarrollo humano, el empleo, la inclusión laboral y el mercado, los subsidios y contribuciones, la reducción de la pobreza y de la feminización de la misma, la salud, el hábitat y la vivienda, el capital social y cultural y la participación cívica y desarrollo y movilidad social, para personas de los diferentes sectores sociales y poblaciones vulneradas, que induzcan el fortalecimiento de la capacidad humana para la toma de decisiones en las diferentes transiciones de la vida y actuar con la intención de producir un cambio en los patrones negativos de la segregación socioeconómica y espacial en la ciudad y la región.

(...)

Propósito 3. Inspirar confianza y legitimidad para vivir sin miedo y ser epicentro de cultura ciudadana, paz y reconciliación.

*Aumentar la confianza interpersonal e institucional, la convivencia y la seguridad, consolidando una Bogotá - Región líder en la implementación de los acuerdos de paz, reconciliación y cuidado, caracterizada por aumentar las prácticas de convivencia, la seguridad y la reconciliación en el ámbito individual, familiar, comunitario e institucional, disminuyendo las violencias de género, la inseguridad ciudadana, y la ilegalidad a través de la promoción de la autorregulación, la regulación mutua pacífica, la cultura ciudadana, el acceso a la justicia y la gestión de irregularidad e informalidad, consolidando una Bogotá - Región líder en reconciliación y cuidado. **Este propósito implica reducir la aceptación cultural e institucional del machismo y las violencias contra las mujeres y garantizar el acceso efectivo a la justicia con enfoque de género.**” (Negritas fuera de texto)*

Por su parte el artículo 15 contempla diferentes programas que, aunque si bien no plantean específicamente el manejo de la VBG en el ámbito laboral, si conllevan varios objetivos de los cuales se puede inferir el compromiso sobre este tema. Estos programas son:

“Programa 2. *Igualdad de oportunidades y desarrollo de capacidades para las mujeres. Empoderar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, fortalecer las capacidades y habilidades para su exigibilidad y territorializar las acciones para prevenir y atender todo tipo de violencia (física, sexual, psicológica, económica o patrimonial) contra las mujeres con orientación y acompañamiento psicosocial, fortalecer a grupos, redes y organizaciones de mujeres, desarrollando acciones eficaces para la atención, acompañamiento ante instancias administrativas a las sobrevivientes de las violencias y con orientación e información especializada de la ruta de acceso a la justicia. Así mismo, procurará articular la oferta institucional de servicios para las mujeres e implementar acciones afirmativas en el nivel local para el desarrollo de capacidades de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres y la territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.*

Programa 5. *Promoción de la igualdad, el desarrollo de capacidades y el reconocimiento de las mujeres. Construir una ciudad que garantice los derechos humanos de todas las mujeres, para*

lo cual se implementarán acciones dirigidas a desarrollar y fortalecer sus capacidades y habilidades, con el fin de lograr el ejercicio real y efectivo de sus derechos. Para esto se incorporará de manera transversal el enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones del Distrito. De esta manera, en su conjunto tendrá como prioridad que Bogotá sea un territorio que garantice los derechos de las mujeres, en toda su diversidad, a través del diseño e implementación de acciones afirmativas que permitan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en toda su diversidad y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencias interseccionales que les afectan a lo largo de todo su curso de vida.

Programa 40. *Más mujeres viven una vida libre de violencias, se sienten seguras y acceden con confianza al sistema de justicia. Prevenir, atender, proteger y sancionar las violencias contra las mujeres en razón del género en el Distrito Capital, generar las condiciones necesarias para vivir de manera autónoma, libre y segura. Para alcanzar una justicia eficaz, legítima y oportuna y con fundamento en una intervención integral con contundencia, constancia y coordinación del Sistema SOFIA en Bogotá, fortalecer los Consejos Locales de Seguridad para las Mujeres, los Planes Locales de Seguridad para las Mujeres y una estrategia de prevención del riesgo feminicida. Las estrategias y acciones se desarrollarán en tres niveles; el primero, prevenir, que implica la transformación social e institucional de imaginarios que naturalicen o justifiquen la violencia y la discriminación contra las mujeres, así como el fortalecimiento de los canales telefónico y virtual para la prevención de la violencia; el segundo, atender y acceder a la justicia especializada para las mujeres víctimas de violencias a través de la incorporación del enfoque de género, derechos humanos de las mujeres y diferencial en las Casas de Justicia y la prestación de servicios de atención y representación jurídica a mujeres en Unidades de Reacción Inmediata –URI- de la Fiscalía General de la Nación, y el tercero, ampliar el modelo de Casas Refugio en la ciudad para la protección de la vida y la integridad de las mujeres y sus sistemas familiares teniendo en cuenta la ruralidad y una modalidad intermedia.*

Programa 41. *Sin machismo ni violencias contra las mujeres, las niñas y los niños. Fortalecer los mecanismos de cuidado que promuevan la reconciliación y la cultura ciudadana para la convivencia pacífica. Se desarrollará a partir de la formulación e implementación de un Plan Distrital de Prevención Integral de las Violencias contra las niñas, los niños, adolescentes, mujeres y personas mayores, de carácter interinstitucional e intersectorial con enfoque de derechos, diferencial, poblacional, ambiental, territorial y de género; a través del fortalecimiento de las Comisarías de Familia para garantizar a las víctimas de violencia intrafamiliar el oportuno acceso a la justicia y la garantía integral de sus derechos, y mediante la ampliación de acciones para la atención integral en salud de las personas víctimas de la violencia intrafamiliar y violencia basada en género y la promoción de nuevas masculinidades.”*

Así mismo, el Plan Distrital contempla la política de trabajo decente donde se indica que se adelantarán acciones para garantizar el derecho al trabajo decente, buscando disminuir las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres.

Finalmente el Plan Distrital, realza la importancia de la transversalización de los enfoques poblacional-diferencial y de género desde las entidades distritales y las Alcaldías Locales,

las cuales deberán incorporar los enfoques poblacional-diferencial y de género en toda su gestión e intervenciones a la ciudadanía, en el marco de sus competencias. Dicha estrategia de transversalización del enfoque de género y diferencial para las mujeres se implementará bajo el apoyo técnico de la Secretaría Distrital de la Mujer.

- Conpes 14 de 2020 Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Se cuenta con el objetivo específico de “1. Transversalizar los enfoques de género, de derechos de las mujeres y diferencial en los procesos institucionales de las entidades, dentro de su gestión administrativa y cultura organizacional, así como en su labor misional en el marco de la planeación territorial, social, económica, presupuestal y ambiental de la ciudad rural y urbana” y su resultado esperado “1.2 Las entidades del Distrito incorporan los enfoques de género, de los derechos de las mujeres y diferencial en su cultura organizacional”

4. MARCO JURÍDICO

Consideramos que el presente proyecto de acuerdo se sustenta en las siguientes normas:

4.1. ORDEN CONSTITUCIONAL

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia señala que *"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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados..."*

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, establece que *"el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*.

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

Corte Constitucional Sentencia T-239/18: Violencia de género y acoso laboral

De acuerdo a esta jurisprudencia del principio de igualdad tiene una interrelación con la prohibición de discriminación debido a que:

surge la prohibición de discriminación, es decir, el trato diferente y perjudicial que se da a una persona con fundamento en categorías como la raza, el sexo, el género, las ideas políticas o la religión, entre otras. **Las mujeres como grupo han sido tradicionalmente discriminadas en todas las esferas sociales, -económica, política, laboral y educativa- para lo cual existen diversos instrumentos internacionales y nacionales que establecen diferentes protecciones en cada uno de esos ámbitos. En este contexto, se ha reconocido que cualquier tipo de violencia contra la mujer es una forma de discriminación aunque no se limite a ella.**

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por razón del sexo y del género es indivisible e interdependiente respecto de otros derechos fundamentales. Este tipo de violencia está “arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar control o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres. **En estos términos, la obligación de protección, respeto y garantía del derecho a estar libre de violencia comprende el deber de tomar todas las medidas necesarias administrativas, legislativas, judiciales, financieras y fiscales para la adopción, implementación y seguimiento de políticas públicas efectivas y adecuadas tendientes a eliminar toda manifestación de violencia y discriminación en razón del género.** (Negrita fuera del texto original)

Corte Constitucional Sentencia T-293/17 Acoso laboral como forma de Discriminación de género .

Esta sentencia señala que es acoso laboral “*toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*”

Así mismo, señala que La Ley 1010 de 2006 contiene una clasificación de los tipos de acoso laboral con definiciones particulares para cada uno de ellos.

Así, la ley contempla seis modalidades que se enmarcan dentro de los hostigamientos en el lugar de trabajo, a saber: (i) maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre; (ii) persecución laboral, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador; (iii) discriminación laboral, definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; (iv) entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas; (v)

inequidad laboral, definida como la “asignación de funciones a menosprecio del trabajador”; (vi) desprotección laboral, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Corte Constitucional Sentencia T-882/06 Acoso Laboral en el Sector Público y Privado.

En esta sentencia señala que en los casos de acoso laboral en el sector público víctima cuenta sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos y que en el marco de protección de derechos dicha vía no es tan efectiva.

Bloque de Constitucionalidad:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad

y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

4.2. ORDEN LEGAL

- **Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo**

ARTÍCULO 1o. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

ARTÍCULO 9o. Medidas Preventivas

1. *Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.*

2. *La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de*

mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. *Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.*

- **Ley 1257 de 2008**

Tiene como finalidad "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"

ARTÍCULO 2º. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. Por violencia contra la mujer se entiende 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.

- **Decreto 062 de 2014:** Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.

En su artículo 7 señala el proceso estratégico de “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales”, el cual “está orientado a mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas de los sectores LGBTI. También implica institucionalizar acciones afirmativas encaminadas a superar la exclusión política, social, económica y cultural de las personas de los sectores LGBTI y a subsanar las inequidades resultantes de la vulneración y no garantía de sus derechos”.

- **Decreto Distrital 040 de 2015:** Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.

Parte de la base del reconocimiento de los Derechos Humanos en el ámbito laboral y reconoce que el acoso laboral y el acoso sexual laboral se constituyen en una vulneración a los mismos.

- **Decreto Distrital 380 de 2015:** Por el cual se formula la política de trabajo decente y digno de Bogotá D. C. y se dictan otras disposiciones.

Se dispone la protección especial a la mujer y dentro de sus estrategias se encuentra la igualdad de género.

- **Acuerdo 371 de 2009, el Decreto 016 de 2013 y el Decreto 062 de 2014.**

La Secretaría Distrital de Planeación a través de la Dirección de Diversidad Sexual, según lo establece el Acuerdo 371 de 2009, el Decreto 016 de 2013 y el Decreto 062 de 2014, es la entidad responsable de la coordinación de la Política Pública para la garantía plena de derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales, y sobre orientaciones sexuales e identidades de género en el Distrito Capital.

4. COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ D. C.

En atención a lo dispuesto en el Decreto Ley 1421 de 1993 “Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá”, especialmente en los artículos 8, 12, y 13 el Concejo de Bogotá es Competente para tramitar este Proyecto de Acuerdo ya que los contenidos del mismo no versan sobre los aspectos enunciados en los ordinales 2°, 3°, 4°, 5°, 8°, 9°, 14, 16, 17, y 21, del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993 la presentación de esta iniciativa no se encuentra restringida al Ejecutivo.

- **Decreto Ley 1421 de 1993, Artículo 8.** Funciones generales. El Concejo es la suprema autoridad del Distrito Capital. En materia administrativa sus atribuciones son de carácter normativo. También le corresponde vigilar y controlar la gestión que cumplan las autoridades distritales.
- **Decreto Ley 1421 de 1993, Artículo 12. – Atribuciones.** Corresponde al concejo Distrital, de conformidad con la Constitución y la ley:

1. Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito. (...)

25. Cumplir las demás funciones que le asignen las disposiciones Vigentes.

- **Decreto Ley 1421 de 1993, Artículo 13- Iniciativa:** “los proyectos de acuerdo pueden ser presentados por los concejales y el alcalde mayor por conducto de sus secretarios, jefes de departamento administrativo o representantes legales de las entidades descentralizadas. El personero el contador y las juntas administradoras los pueden presentar en materias relacionadas con sus atribuciones. De conformidad con la

respectiva ley estatutaria, los ciudadanos y las organizaciones sociales podrán presentar proyectos de acuerdo sobre temas de interés comunitario.

Solo podrán ser dictados o reformados a iniciativa del alcalde los acuerdos a que se refieren los ordinales 2°, 3°, 4°, 5°, 8°, 9°, 14, 16, 17, y 21 del artículo anterior. Igualmente, solo podrán ser dictados o reformados a iniciativa del alcalde los acuerdos que decreten inversiones, ordenen servicios a cargo del Distrito, autoricen enajenar sus bienes y dispongan excepciones tributarias o cedan sus rentas. El Concejo podrá introducir modificaciones a los proyectos presentados por el alcalde”.

5. IMPACTO FISCAL

De acuerdo con la Ley 819 de 1993 en su artículo 7, “Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el marco fiscal de mediano plazo”.

El presente proyecto de acuerdo no presenta un impacto fiscal, por tanto, ponemos a consideración del Honorable Concejo de Bogotá D.C., la presente iniciativa.

Cordialmente,

HEIDY LORENA SANCHEZ BARRETO

Concejala de Bogotá 2020-2023

Colombia Humana – UP

LUIS CARLOS LEAL ANGARITA

Concejal de Bogotá 2020-2023

Partido Alianza Verde

PROYECTO DE ACUERDO N° 23 DE 2023

PRIMER DEBATE

“POR EL CUAL SE DICTAN DIRECTRICES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE RUTAS DE ACOMPAÑAMIENTO A LA VIOLENCIA LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES DEL DISTRITO CAPITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

EL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales, especialmente las contenidas en los numerales 1 y 25 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993;

ACUERDA.

Artículo 1. Comités de Equidad Género. Todas las entidades del Distrito crearán Comités de Equidad de Género cuyo objetivo será promover la equidad de género, construir rutas de acompañamiento a las violencias basadas en género en el ámbito laboral, concretar la implementación de acciones que contribuyan a la institucionalización y transversalización del enfoque de género, y a la prevención de cualquier tipo de discriminación y violencia basada en género dentro de la entidad.

Parágrafo: Estos comités deben ser creados por acto administrativo suscrito por el directivo de más alto nivel de la entidad, donde se especifique funciones, conformación, periodicidad, entre otros.

Artículo 2. Gestores de Equidad Género. Todas las entidades del Distrito crearán la figura de los o las gestoras de equidad de género en cada una de sus dependencias, los o las gestoras, estarán adscritos a los comités de género y tendrán como principal función promover las campañas de erradicación de la violencia basada en género en la entidad, además de las que defina el comité de género.

Artículo 3. Funciones. Las funciones de los Comités de Género de las entidades del Distrito, serán entre otras las siguientes:

1. Realizar la promoción de un clima laboral libre de violencias basadas en género.
2. Transformar la cultura organizacional de las entidades, a fin de que se implementen acciones de no discriminación y se garanticen los derechos de las mujeres y de la población LGBTQ+.

3. Fungir como instancia de coordinación interna con la Secretaría de la Mujer, para promover la erradicación de la violencia basada en género laboral.
4. Difundir, por los diferentes medios de comunicación interna, la normatividad nacional y demás normas e instrumentos internacionales sobre la protección de los derechos de las mujeres y la población LGBTIQ+, así como información que se considere relevante para la erradicación de la violencia basada en género laboral.
5. Diseñar e implementar la ruta de acompañamiento a violencias basadas en género en cada entidad.
6. Emitir recomendaciones a las dependencias, a fin de implementar el enfoque de género en la entidad.
7. Definir las funciones de los y las gestoras, la periodicidad de los encuentros y dar los lineamientos de acción.

Artículo 4. Ruta. Todas las entidades del Distrito, desde el Comité de Género, diseñarán e implementarán una ruta de acompañamiento a las violencias basadas en género en el ámbito laboral, atendiendo entre otros, los siguientes aspectos:

1. Acompañamiento psicosocial, en articulación con Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL a la víctima.
2. Acompañamiento para que cesen los hechos objeto de la activación de la ruta y para que se den garantías de no repetición.
3. Brindar información necesaria en temas de activación de rutas de atención a violencias basadas en género.
4. En caso de ser pertinente y con voluntad de la persona involucrada, se inicien las medidas administrativas de control interno a que haya lugar.
5. En caso de ser pertinente y con voluntad de la persona involucrada, se inicien los procesos disciplinarios a que haya lugar.
6. En caso de ser pertinente y con voluntad de la persona involucrada, se acompañará la comunicación de los hechos a la Fiscalía General de la Nación.

Parágrafo 1: La ruta debe garantizar que no se produzca acción con daño o revictimización, teniendo como eje fundamental de acción la confidencialidad.

Parágrafo 2: La ruta debe ser dada a conocer a todos los colaboradores de la entidad.

Artículo 5. Capacitación. Todas las entidades del Distrito implementarán en la inducción, la reinducción y el Plan Institucional de Capacitaciones, líneas claras de formación en violencia basada en género en el ámbito laboral, acoso laboral y acoso sexual. También diseñarán e implementarán de manera anual, campañas en contra de la violencia basada

en género en el ámbito laboral, desde las dependencias de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Parágrafo 1: Todo el material y todas las actividades de sensibilización y capacitación debe ir dirigida a los colaboradores, sin distinción en la forma de vinculación al distrito.

Artículo 6. Coordinación. La Administración Distrital en cabeza de la Secretaría Distrital de la Mujer y la Secretaria Distrital de Planeación, realizarán el acompañamiento a todas las entidades distritales para la aplicación del presente proyecto.

Adicionalmente coordinará las acciones pertinentes, orientadas al diseño e implementación de un programa de formación para el personal de todas las entidades del Distrito en materia de acoso laboral y sexual, enfoque de género, derechos de las mujeres y de la población LGBTIQ+, violencias basadas en género en el ámbito laboral, y herramientas para el uso del lenguaje incluyente y no sexista con énfasis especial en la formación de los funcionarios de las dependencias de comunicaciones, talento humano, bienestar social y seguridad y salud en el Trabajo.

Artículo 7. Informes. La Administración Distrital en cabeza de la Secretaría de la Mujer realizará un diagnóstico inicial sobre tolerancia a las violencias basadas en género en las entidades distritales, posteriormente realizará un sistema de seguimiento y monitoreo para el cumplimiento de este acuerdo, haciendo informes anuales. Tanto el diagnóstico como el informe se publicará en la página web de la entidad. Asimismo, actualizará las bases de datos a su cargo, a fin de poder identificar plenamente los casos de Violencias Basadas en Género en el ámbito laboral, dentro del distrito.

Artículo 8. Aplicabilidad. La Administración Distrital aplicará las disposiciones establecidas en el presente acuerdo dentro de un plazo no mayor a un (1) año a partir de su entrada en vigencia.

Artículo 9. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de su publicación, deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

PROYECTO DE ACUERDO N° 24 DE 2023

PRIMER DEBATE

“POR MEDIO DEL CUAL SE DICTAN LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR EL ACCESO A LA DIGNIDAD E HIGIENE MENSTRUAL A LAS PERSONAS CON EXPERIENCIAS MENSTRUALES EN SITUACIÓN DE HABITANZA EN CALLE DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Objeto del Proyecto de Acuerdo

El presente acuerdo tiene por objeto dictar lineamientos para garantizar el acceso de las personas con experiencias menstruales en situación de habitanza en calle de la ciudad de Bogotá a una higiene y dignidad menstrual acorde con sus necesidades, de conformidad con lo ordenado por el fallo de la Corte Constitucional en la sentencia T-398/2019.

II. Antecedentes

La presente iniciativa no ha sido sometida a consideración de la Corporación en oportunidades anteriores.

III. Sustento jurídico de la iniciativa

La higiene menstrual ha generado a lo largo de la historia todo tipo de brechas debido a tabús, mitos y todo tipo de significados culturales ocasionando que el acceso, información y uso de los diferentes modos de aplicarlo sea inexistente para ciertos sectores, uno de ellos es la población habitante de calle. Es por lo anterior que en este apartado se expondrán las disposiciones normativas y jurisprudenciales que han regulado y promocionado la higiene menstrual en el país y en la ciudad.

La higiene menstrual trae consigo la materialización de derechos fundamentales de primera y segunda generación que se encuentran consignados en la Constitución Política de Colombia. El primero hace referencia a la dignidad humana, el cual está definido como principio del Estado social de derecho consagrando lo siguiente:

Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, **fundada en el respeto de la dignidad humana**, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. (Negrilla fuera del texto)

La dignidad humana según la Corte Constitucional está compuesta por otros tres derechos concretos: el derecho a diseñar un plan de vida (vivir como quiera), derecho a gozar de condiciones de existencias dignas (vivir bien) y por último la integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones) (Sentencia T-398, 2019)

El segundo derecho es el derecho a la salud y el bienestar, el cual se extiende a todas las personas, acogiendo incluso a quienes estén en situación de habitanza de calle.

Artículo 49. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley.

Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad.

La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria.

Respecto de la no discriminación, la carta política establece que acogerá y protegerá a las personas que por condiciones económicas, físicas y mentales se encuentren en debilidad:

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.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Por último, el derecho a la igualdad de género está protegido por la Constitución en el artículo 43 el cual declara:

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (...)

En la legislación colombiana el Gobierno Nacional sancionó la ley 2261 de 2022 la cual garantiza la entrega “gratuita, oportuna y suficiente de artículos de higiene menstrual a las mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad. Tal distribución es gratuita y se hará mensualmente con el fin de que cada persona menstruante que se encuentre privada de la libertad, reciba como mínimo un paquete de toallas higiénicas de 10 unidades u otro artículo que tenga la misma funcionalidad higiénica.

Esta disposición normativa define cuáles son los artículos de higiene y salud menstrual de la siguiente manera:

Parágrafo 4. Por artículos de higiene y salud menstrual se entenderá las compresas, toallas higiénicas, tampones, protectores diarios, copas menstruales y ropa interior femenina absorbente.

El Gobierno Nacional estudiará los criterios para la reglamentación del suministro y uso por parte de las personas menstruantes en establecimientos carcelarios de copas menstruales y/o ropa interior absorbente, teniendo en cuenta las particularidades en la gestión de estos productos.

IV. Justificación del Proyecto de Acuerdo

Esta iniciativa surge del interés y necesidad de romper las brechas existentes respecto del acceso de las personas con experiencias menstruales en situación de habitancia de calle a una dignidad menstrual. Para justificar la viabilidad del proyecto de acuerdo se abarcarán los siguientes temas: en primera medida se hará una contextualización sobre la dignidad y la higiene menstrual teniendo en cuenta los mitos y tabúes relacionados con la menstruación y los riesgos que genera la falta de acceso a los productos menstruales idóneos, luego se hará un estudio de los antecedentes internacionales respecto del tema y por último los avances que ha obtenido el distrito para tratar esta problemática en virtud de lo ordenado por la Corte Constitucional en el fallo T-398/2019.

a. Contextualización sobre la dignidad e higiene menstrual:

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la higiene menstrual hace referencia al momento en el que:

“Las niñas y mujeres usan un material de gestión menstrual limpio para absorber o recoger la sangre menstrual, que puede ser cambiado en privado tan frecuentemente como sea necesario durante el período menstrual, usando jabón y agua para lavar su cuerpo según lo requieran, y tienen acceso a instalaciones seguras y convenientes para desechar los materiales de gestión menstrual utilizados” (UNICEF, 2012)

Partiendo de lo anterior es menester advertir que no todas las mujeres y niñas menstrúan y no todas las personas que menstrúan son mujeres. Sin embargo, la UNICEF ha aclarado que el término de “niñas y mujeres” se utiliza para referirse a todas las personas que menstrúan incluyendo a transgénero y personas no binarias. (UNICEF, 2012)

Anatómicamente, la menstruación es el proceso natural en el que el útero desprende sangre y tejido por la vagina y hace parte del ciclo menstrual. Por su parte, el ciclo menstrual es una serie de cambios biológicos en el cuerpo de una persona para prepararla para un embarazo, este cambio responde a una alteración de las hormonas que afecta física y psicológicamente. El ciclo menstrual comienza cuando una niña llega a la pubertad y termina cuando su fertilidad finaliza. La menstruación como fase final del ciclo menstrual, está compuesta por diferentes factores que pueden afectar positiva y negativamente la gestión, los cuales son: el biológico, individual, social, cultural y del entorno físico así:

Figura 4 Elementos de la MHM

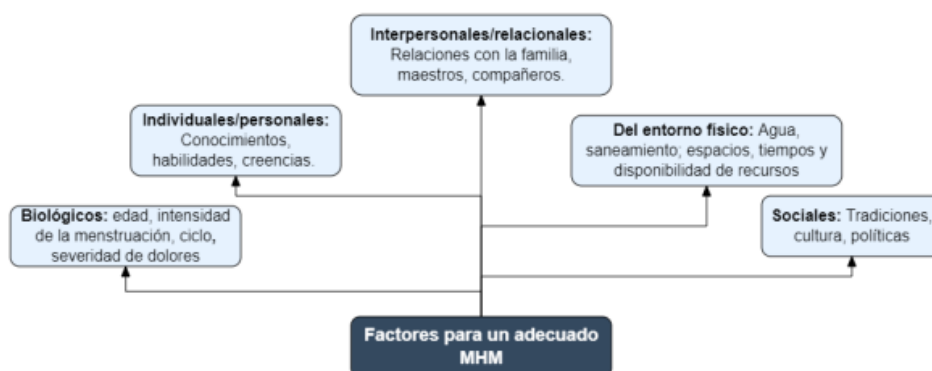


Figura 1. Fuente: Castro, L (como se citó en van Eijk 2016 y UNICEF 2019)

Analizando la información anterior es pertinente manifestar que el entorno físico el cual está compuesto con el acceso al agua, saneamiento y disponibilidad de recursos e insumos de higiene es parte de los factores fundamentales que inciden en el manejo adecuado de la higiene menstrual, por lo que el acceso a dichos elementos puede desencadenar en una vulneración a sus derechos humanos.

Respecto de la relación intrínseca de la higiene menstrual y los derechos humanos se ve reflejada en mayor medida con la dignidad humana, ya que cuando las personas que menstrúan no tienen un libre acceso a un espacio seguro que les permita realizar esta higiene y limpieza ven desdibujado su derecho. Respecto de la higiene menstrual, existe una variedad de factores que pueden potenciar la vulneración de derechos relacionados:

- **Exclusión:** debido a tabús y creencias culturales, las personas menstruantes son excluidas al momento de menstruar, algunas de estas restricciones son: prohibición sobre la manipulación de alimentos, entrada a lugares religiosos entre otros. Las personas menstruantes también se cohiben de participar en actividades deportivas. (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2022)
- **Capacidad física o emocional:** por los cambios hormonales, las personas menstruantes son estigmatizadas durante la menstruación para desarrollar sus actividades de manera ágil y efectiva. (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2022)
- **Saneamiento y salud:** existen limitaciones en el acceso de las personas menstruantes a elementos de higiene y a espacios seguros en sistemas escolares, prisiones y refugios. (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2022)
- **Vulnerabilidad:** la llegada de la menstruación por primera vez en diferentes culturas es igual al momento en el cual es permitido contraer matrimonio y la actividad sexual, por lo que las personas menstruantes son víctimas de abuso sexual y físico. (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2022)

Teniendo en cuenta que la higiene menstrual es uno de los elementos principales para garantizar la dignidad humana de las personas menstruantes, se habla de dignidad menstrual cuando se hace referencia a la protección y acceso a todos los mecanismos y elementos que faciliten el manejo de cada una de las etapas del ciclo menstrual, incluida la menstruación.

b. Gestión menstrual como resultado de una menstruación digna.

La gestión de la menstruación varía según las condiciones físicas y socioeconómicas de la población menstruante, sin embargo, los productos para la higiene menstrual son uno de los muchos elementos que garantizan la dignidad menstrual. Este tipo de insumos, se han clasificado en dos: utilizables y reutilizables.

Los productos no reutilizables son los siguientes:

- **Toallas higiénicas:** Según el Laboratorio Nacional de Protección al Consumidor de México (2020), se define como un producto absorbente elaborado con tela de algodón, malla y en su centro contiene un absorbente que por lo general se compone de celulosa o celulosa combinada con gel 29 (conocido en la industria como polímero

súper absorbente o SAP por sus siglas en inglés) que absorbe y retiene cantidades extremadamente grandes de líquido con relación a su propia masa.

Este producto se usa una vez (aproximadamente 3 horas) cuando la mujer considere retirarlo de acuerdo con la cantidad de flujo; este se desecha a la basura y de esta manera según la UNICEF (citado por De la Cruz, 2021) se calcula que una mujer usa 25 a 30 productos al mes, y debido a sus componentes de acuerdo a un estudio de la Universidad Nacional de Colombia, se descomponen alrededor de los 500 años, sin tener en cuenta los envoltorios. (González Quintero & Briceño Quintero, 2021).

- Protectores: los protectores tienen la misma forma de las toallas higiénicas, sin embargo, comúnmente son usadas en los días de “no sangrado” para mantener la ropa interior limpia del flujo diario.
- Tampones: es un rollo pequeño de celulosa u otro material absorbente, elaborado con materiales como fibras sintéticas, aditivos y químicos, que se introduce en la vagina de la mujer que absorbe el flujo de la menstruación, este método de absorción se introduce en el torrente sanguíneo. Se desecha una vez ha absorbido la cantidad necesaria, en el mercado se pueden encontrar de diferentes tamaños. (González Quintero & Briceño Quintero, 2021)

Por otro lado, los productos reutilizables son:

- Copa menstrual: recipiente que se utiliza para recoger el sangrado vagina ocasionado por la menstruación, fabricado con silicona médica hipo alérgico, látex o plástico quirúrgico.
- Disco menstrual: como su nombre lo indica, es un elemento que tiene forma de diáfragma y se ubica debajo del cuello del útero con la misma función de la copa la cual es recoger el flujo menstrual.
- Toallas de tela: toallas realizadas con tela de algodón y con microfibra absorbente que no contiene químicos ni fragancias que puedan afectar el pH vaginal. (González Quintero & Briceño Quintero, 2021)

Es por lo anterior que la dignidad menstrual relacionada con la higiene, se garantiza de la siguiente manera:

- Acceso a materiales limpios para absorber o recoger los residuos de sangre.
- Permitir el cambio de estos materiales en un entorno seguro y privado.
- Las personas menstruantes deben poder lavarse con agua y jabón de forma privada y segura.
- Acceso a una educación básica acerca de cada una de las etapas del ciclo menstrual para entender los cambios hormonales que afectan su organismo.
- Las personas menstruantes deben conocer cómo cuidar su cuerpo en los días de su menstruación y si sufren de trastornos relacionados con ella. (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2022)

La falta de acceso a los productos de higiene menstrual ocasiona en las personas menstruantes un mayor riesgo a infección en su zona íntima como: infecciones como candidiasis, vaginosis, infección en las vías urinarias entre otras afecciones. (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2022)

“A manera de ejemplo, algunos estudios muestran que, en lugares con alta humedad, las toallas reutilizables podrían no secarse completamente, lo cual podría dar lugar a mayor riesgo de infección. Otros productos, como las copas menstruales, requieren esterilización y los tampones deben cambiarse con frecuencia, lo que puede presentar desafíos en condiciones como las crisis humanitarias” (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2022)

El acceso limitado a elementos de higiene menstrual que promuevan una dignidad menstrual, también pueden ocasionarse por creencias culturales y tabúes que se replican de generación en generación ya que en algunos lugares del mundo a las personas menstruantes no se les es permitido lavarse sus genitales o usar toallas o algún otro elemento higiénico.

c. Tabúes y creencias culturales relacionadas a la menstruación.

En el mundo, existen todo tipo de tabúes relacionados con la menstruación que han limitado aún más el acceso a insumos y pedagogía sobre el proceso natural que esto conlleva, ocasionando que incluso las personas menstruantes se auto restrinjan de compartir espacios o acudir a actividades físicas y escolares en sus días de período.

Por ejemplo, en Perú las mujeres son rechazadas al padecer restricciones afectivas, cognitivas y emocionales en diferentes aspectos de su vida. (Martín, 2019)

En territorios rurales de Guatemala se cree que las personas menstruantes no deben manipular los alimentos toda vez que pueden cortar la leche, ahuyentar la caza y pesca y si una mujer que está atravesando el proceso de su menstruación y está a tres pasos de la comida, ésta queda contaminada. (Martín, 2019)

En el Oeste de Nepal se prohíbe que las personas menstruantes cocinen alimentos y que duerman en su casa, son obligadas a pasar la noche en el lugar en donde se encuentra el ganado. En Etiopía el sangrado vaginal es motivo de exilio de mujeres y niñas de su hogar exponiéndolas al frío, a los ataques de animales y de violencia sexual. (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2022)

En algunas zonas de Afganistán, se cree que las mujeres y personas menstruantes que se bañen les puede ocasionar infertilidad además porque la sangre expulsada puede contaminar las fuentes de agua y los retretes. (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2022)

Todas estas creencias culturales y tradiciones nocivas, han permeado a las generaciones de personas menstruantes, las cuales se han autoimpuesto diversas restricciones en sus días de menstruación. Sin embargo, el ciclo menstrual y la menstruación tiene muchas bondades respecto de la salud reproductiva.

La menstruación es entonces, el resultado de todo un proceso natural que tiene que, a travesar el cuerpo para la fecundación del útero y la creación de vida, por lo que la expulsión de sangre a través de la vagina es el indicio de una buena salud. Es por esto, que la menstruación pese que ha sido estigmatizada a lo largo de la historia como una circunstancia que limita a las personas a ejercer diferentes actividades, no restringe ni excluye a ninguna persona.

d. Antecedentes internacionales.

La dignidad menstrual es una problemática que ha sido estudiada en diferentes lugares del mundo y en algunos países se han creado y adoptado políticas públicas para responder a la necesidad de cerrar brechas respecto del acceso a elementos de higiene menstrual.

- **Escocia:** a raíz de una ley contra la precariedad menstrual encabezada por una comunidad de estudiantes de secundaria llamado “Lady Business” y promulgada en el año 2020, Escocia dio gratuidad a todos los insumos de higiene menstrual en el país. El movimiento estudiantil logró la expedición de esta ley mediante una campaña que suministraba los dispensadores de baños con insumos absorbentes adicionalmente con esta ley, se creó una aplicación para móvil llamada PickMyPeriod para ubicar geográficamente los puntos destinados a distribuir los elementos de higiene menstrual.
- **Canadá:** en el 2004 este país discutió un proyecto de ley que suprimía los impuestos de los productos de higiene menstrual pero solo hasta 2015 se logró el objetivo de esta iniciativa. Tal decisión fue tomada gracias a un grupo feminista que creó e implementó una campaña llamada #NoTaxOnTampons. (Browne, 2021)
- **Estados Unidos:** en ciudades como Nueva York se distribuyen gratuitamente productos de higiene menstrual en establecimientos educativos, penitenciarios y refugios y demás lugares considerados como mayor vulnerabilidad. Lo anterior por esfuerzos logrados mediante un movimiento llamado “Stop the tampón”. (Browne, 2021)
- **Australia:** los productos de higiene menstrual en este país ya son libre de impuestos.
- **Nueva Zelanda:** en junio del 2021, este país promovió la entrega de productos de higiene femenina en todos los establecimientos educativos y se inició un programa piloto en la Isla Norte con 3.200 estudiantes de 15 escuelas distintas.
“En este sentido, la primera ministra del país, Jacinda Ardern, declaró que 1 de cada 12 estudiantes se ausenta a clases por problemas relacionados a la “pobreza menstrual” e hizo hincapié en que el programa apunta a derrotar la pobreza, facilitar la asistencia de las niñas en las escuelas y aumentar su bienestar.” (Browne, 2021)
- **Argentina:** pese a que se han radicado 12 proyectos de ley que buscan la exención del IVA a los productos de higiene menstrual el Congreso no lo ha aprobado, se puso en marcha una campaña llamada #MenstruAcción que busca suprimir el IVA a productos de higiene menstrual y adicionalmente se suministre gratuitamente toallas higiénicas en establecimientos públicos. (Browne, 2021)
- **Chile:** la Cámara de diputados en enero del 2020 aprobó con 133 votos la resolución 633 que solicitaba al Presidente de la República la presentación de un proyecto de Ley que distribuyera productos de higiene menstrual en establecimientos educativos, centros de salud, personas en situación de calle. (Browne, 2021)

En el mismo sentido, organizaciones internacionales como el Banco Mundial han promovido la dignidad, igualdad de género y la salud reproductiva mediante el acceso a proyectos relacionados con el agua.

En conjunto con el Banco Mundial el país Bangladesh implementó un Proyecto de Agua, Saneamiento e higiene rural para el desarrollo del Capital Humano el cual se encarga de eliminar tabúes respecto a la menstruación que limitan la compra de elementos asociados a la higiene menstrual, para desarrollar este proyecto se realizan préstamos a empresas para que venden toallas sanitarias a las mujeres en sus hogares. (Banco Mundial, 2022)

El acceso a estos elementos de higiene menstrual en el mundo ha cobijado a toda la población menstruante, sin embargo, en Colombia existen aún muchas brechas para que las personas menstruantes puedan tener los elementos de higiene además de un espacio idóneo para realizar las labores de limpieza y de cambio de toallas higiénicas.

En Colombia mediante el fallo C-117 de 2018 la Corte Constitucional declaró el no impuesto para toallas y tampones para extenderlo luego a otros elementos de higiene menstrual, como la copa menstrual. Posteriormente, senadores como Armando Benedetti y Angélica Lozano han presentado iniciativa de proyecto de ley que garantiza el manejo de la higiene menstrual en condiciones dignas para proporcionar productos como: toallas higiénicas, tampones, copas menstruales, ropa interior absorbente, disco menstrual entre otros para toda la población menstruante o mujeres de estratos 1,2 y 3.

El 18 de agosto del 2022, nuevamente este tema se tomó la agenda pública pero ahora a cargo del senador del Pacto Histórico Pedro Flórez el cual tiene como objetivo garantizar los productos de higiene menstrual para las mujeres y personas menstruantes de bajos recursos para así salvaguardar los derechos a la salud y a la dignidad humana en la población.

e. Sentencia T-398/2019.

Las iniciativas mencionadas en el acápite anterior tienen como referencia lo ordenado por la Corte Constitucional en el fallo T-398 de 2019.

Esta tutela fue interpuesta por la señora Ana Milena Zambrano Díaz, Luciana Rodríguez Zapata, Sergio Alejandro Casas Cifuentes como agentes oficios de Martha Cecilia Durán Cuy contra la Secretaría Distrital de Salud y la Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá.

La accionante manifiesta que es una mujer en situación de habitanza de calle, la cual ve afectado su derecho a la dignidad humana relacionado con la higiene menstrual ya que debido a sus escasos recursos no cuenta con la posibilidad económica de adquirir toallas higiénicas necesarias, por lo que debe usar trapos durante su menstruación.

Adicional a lo anterior la señora Martha Cecilia indicó que no tiene conocimiento sobre el cuidado de su zona íntima lo cual la asusta mucho porque además de padecer cólicos fuertes su sangrado menstrual viene acompañado de coágulos grandes.

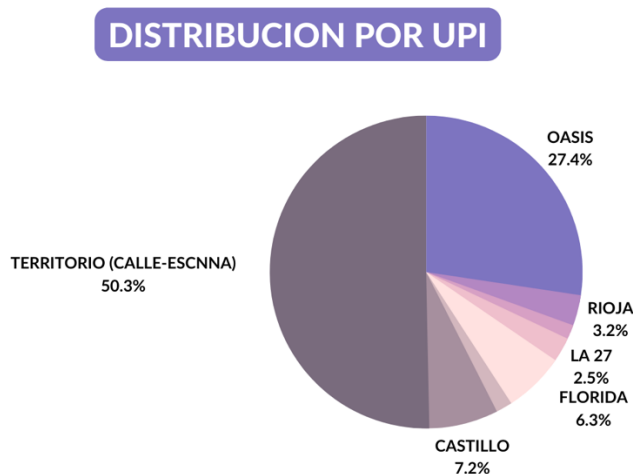
La Corte Constitucional estableció que el derecho al manejo de la higiene menstrual tiene dos dimensiones: una negativa y una positiva. La primera hace referencia a la libertad que tiene cada persona menstruante para elegir la forma en que gestiona la higiene menstrual con los elementos que ella escoja y que sea pertinentes, según su necesidad y la segunda consiste en que el Estado debe proporcionar políticas públicas que permitan que las personas menstruantes tengan acceso a elementos que garanticen una adecuada salud menstrual.

Luego de un análisis detallado, la Corte Constitucional ordenó a la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá y a la Secretaría de Integración Social que en un plazo no superior a 6 meses siguientes diseñarán de manera coordinada una política pública en materia de manejo de higiene menstrual para todas las habitantes de calle.

El Instituto Distrital para la Protección de la niñez y la juventud (IDIPRON), la Secretaría Distrital de Salud y la Secretaría Distrital de Integración Social en cabeza de la Secretaría Distrital de la Mujer han adelantado diversas estrategias para cumplir con lo ordenado por la Corte Constitucional.

Es por lo anterior que, mediante acuerdos de voluntades, mesas intersectoriales, jornadas y espacios de autocuidado la administración ha otorgado kits de higiene menstrual a las personas menstruantes en habitanza de calle. Estas estrategias abarcaron un número considerable de mujeres y personas menstruantes que se beneficiaron con pedagogía y la entrega de kits de higiene menstrual, las cuales se relacionan de la siguiente forma:

El Instituto Distrital de Protección para la niñez y la juventud distribuyó kits de higiene menstrual por Unidades de Protección Integral de las zonas con más presencia de personas menstruantes en situación de habitanza de calle, con un total de 1900 de personas menstruantes beneficiadas:



Gráfica 1. Distribución por UPI. Fuente. Elaboración propia con información tomada de Instituto Distrital para la Protección para la niñez y la juventud, 2022.



Gráfica 2. Distribución por UPI, cantidad de Kits. Fuente. Elaboración propia con información tomada de Instituto Distrital para la Protección para la niñez y la juventud, 2022.

La Secretaría Distrital de Integración Social por su parte, desarrolló diversas actividades en los años 2021 y lo que lleva corrido del 2022, las cuales consistieron en espacios de educación menstrual y entrega de insumos, con una población beneficiada de 1.012 personas:

Cantidad de Atenciones Educación Menstrual

AÑO	ACCIONES	ENE-MAR	ABR-JUN	JUL-SEP	OCT-DIC
2021	Espacios de educación Menstrual para el autoconocimiento y	9	10	16	44
	Personas Vinculadas	20	116	257	591
	Entrega de insumos absorbentes	276	608	1.333	2.158
2022	Espacios de educación Menstrual para el autoconocimiento y	35	36	-	-
	Personas Vinculadas	499	422	-	-
	Entrega de insumos absorbentes	633	349	-	-
TOTAL		1.012			

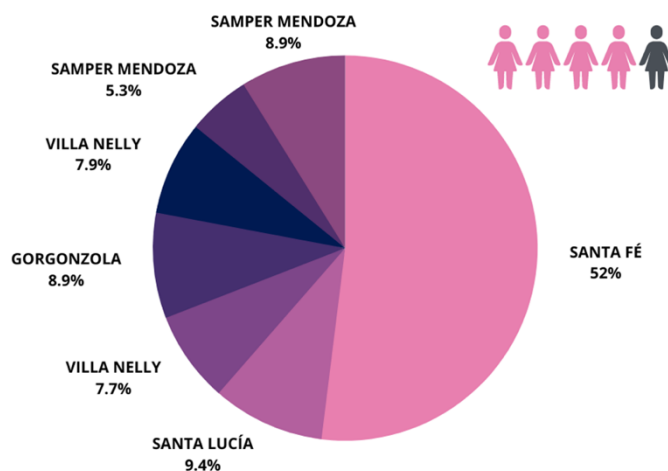
Gráfica 3. Cantidad de atenciones en educación menstrual. Fuente. Elaboración propia con información tomada de Secretaría Distrital de Integración Social, 2022.

En cabeza de la estrategia la Secretaría Distrital de la mujer, lideró la entrega de kits “menstruar con bienestar” y los kits suministrados por el IDIPRON, adicionalmente realizó jornadas de dignidad menstrual las cuales consisten en enseñar a las mujeres a conocer su cuerpo para identificar los cambios ocasionados producto del ciclo menstrual, así:

FECHA DE LA JORNADA	BARRIO	LOCALIDAD	CANTIDAD DE BENEFICIARIAS	ELEMENTOS ENTREGADOS
23 JUN 2021	SANTA FÉ	LOS MARTIRES	264	KITS "MENSTRUAR CON BIENESTAR" Y KITS DEL IDIPRON
21 OCT 2021	SANTA LUCÍA	RAFAEL URIBE URIBE	48	KITS "MENSTRUAR CON BIENESTAR"
11 ENE 2021	VILLA NELLY	KENNEDY	39	KITS "MENSTRUAR CON BIENESTAR"
2 DIC 2021	GORGONZOLA	PUENTE ARANDA	45	KITS DEL IDIPRON
24 MAR 2022	VILLA NELLY	RAFAEL URIBE URIBE	40	KITS "MENSTRUAR CON BIENESTAR"
23 JUN 2022	SAMPER MENDOZA	LOS MARTIRES	27	KITS "MENSTRUAR CON BIENESTAR"
14 JUL 2022	SAMPER MENDOZA	LOS MARTIRES	45	KITS "MENSTRUAR CON BIENESTAR" Y DEL IDIPRON

Gráfica 4. Cantidad de distribuciones de kits “menstruar con bienestar”. Fuente. Elaboración propia con información tomada de Secretaría Distrital de la Mujer, 2022.

Jornadas de dignidad menstrual



Gráfica 5. Cantidad de distribuciones de jornadas de dignidad menstrual. Fuente. Elaboración propia con información tomada de Secretaría Distrital de la Mujer, 2022.

f. Necesidad de la iniciativa

Según el DANE “de acuerdo a los censos de habitante en calle, elaborados por el DANE, en Bogotá (2017) se identificaron 9.538 personas”. (DANE, 2020). Estas cifras se discriminan por rango de edad y sexo de la siguiente forma:

“Los habitantes de calle son en su mayoría personas entre los 25 y los 39 años, en los 21 municipios representan el 42,6% y en Bogotá el 47,7%. Los adultos mayores de 60 años predominan más en los 21 municipios (11,6%) que en Bogotá (8,2%); mientras que las personas menores de 19 años representan el 13,2% en Bogotá, en los otros municipios representan el 2,7%.” (DANE, 2020)

El Censo arrojó como resultado que las personas en situación de habitanza de calle según el sexo son: el 88,9% hombres y el 11,1% mujeres. (DANE, 2020). Para dar claridad de la ubicación de la población en habitanza de calle (mujeres) por localidad la Secretaría Distrital de la Mujer relacionó la información mediante el siguiente gráfico:

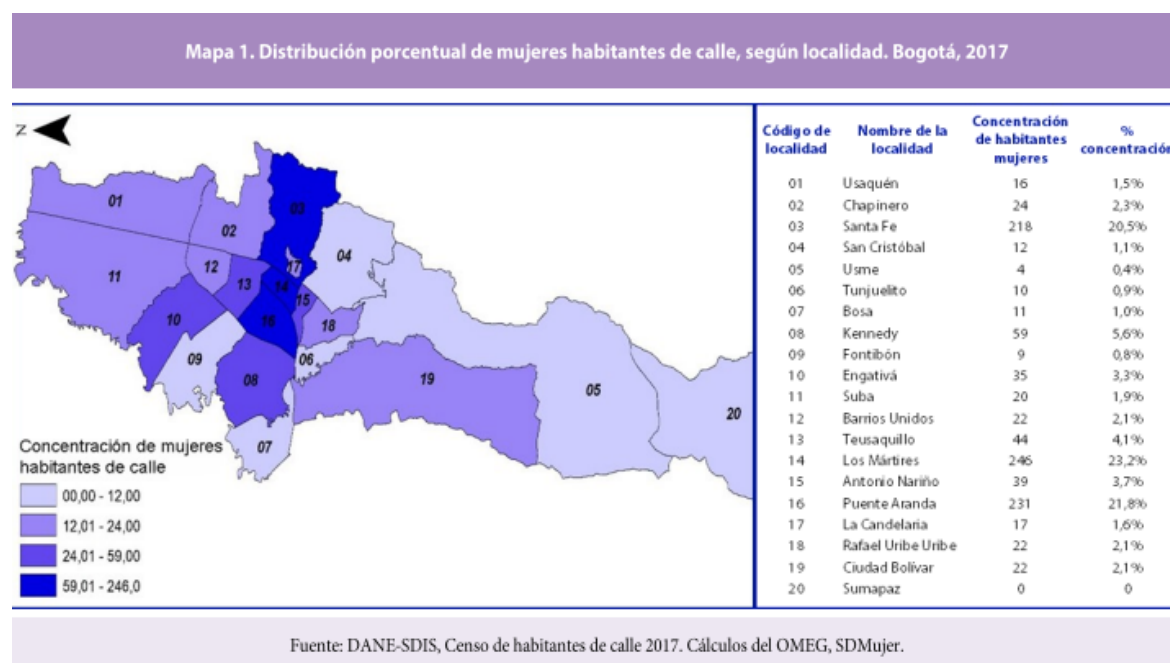
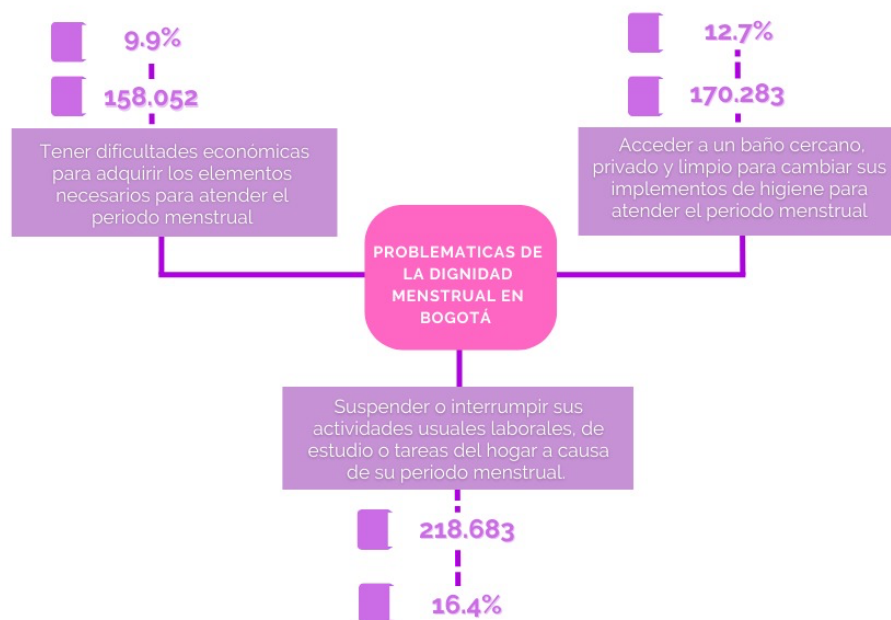


Figura 2. Fuente: Secretaría Distrital de la Mujer (tomado del DANE-SDIS, Censo de habitantes de calle 2017)

Respecto de la población menstruante en condición de habitanza de calle, no se encontró información respecto de las limitaciones para tener condiciones menstruales dignas, sin embargo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), desarrolló una encuesta denominada “pulso social” en donde se pudo determinar la población en general que presentaba problemática de índole económico y social para tener dignidad menstrual.

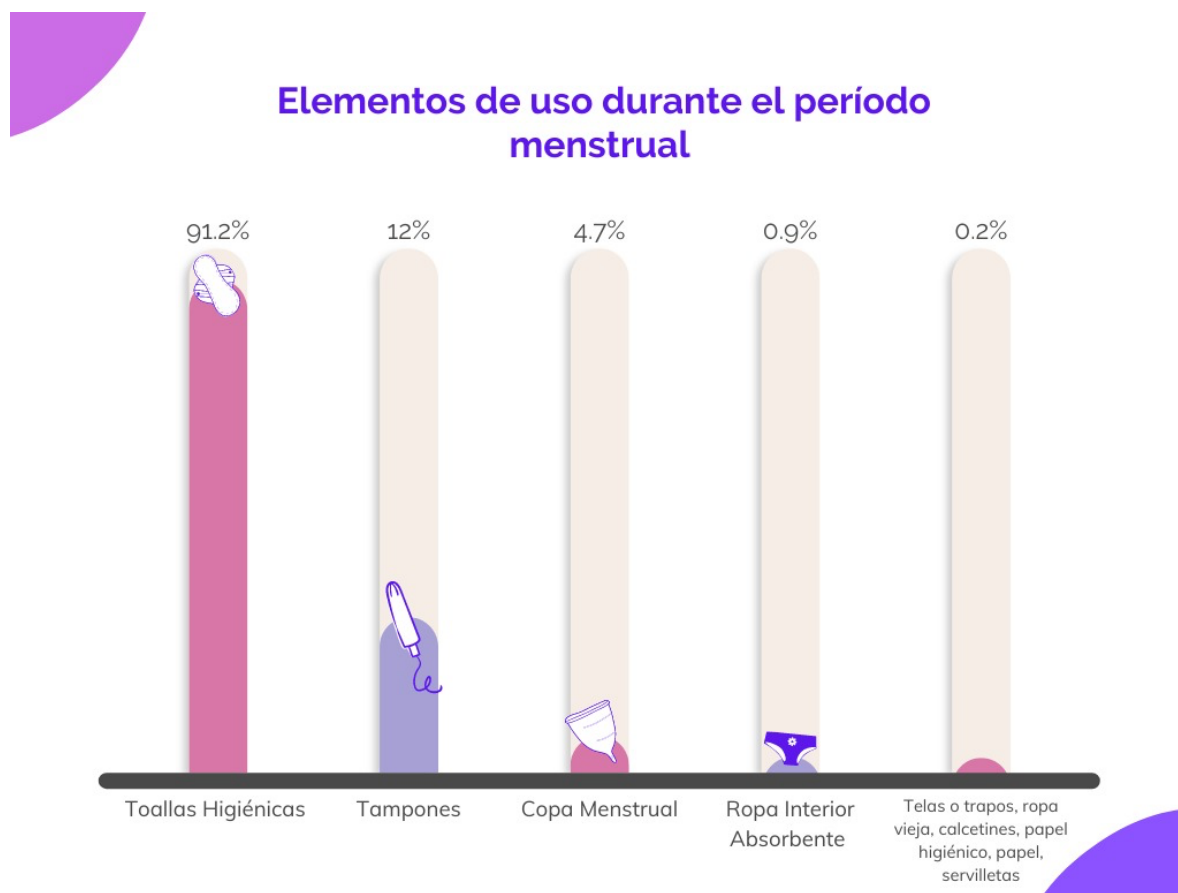


Gráfica 6. Problemáticas de dignidad menstrual en Bogotá. Fuente. Elaboración propia con información tomada de Encuesta pulso social (DANE,2022)

De la información anterior, se colige que los factores que inciden en las problemáticas para garantizar dignidad menstrual en la ciudad de Bogotá, se resumen en: económicos, de salubridad y ocupacionales, el 12,7% se refiere a la falta de acceso a un baño cercano en condiciones higiénicas para su uso y el 9,9% a circunstancias económicas precarias.

Dando continuidad, se puede inferir que dentro de la población encuestada no se encuentran segregados las personas en situación de habitanza de calle, por ende, las problemáticas para las personas con experiencias menstruales deben ser aún mayores si hacen parte del número de habitantes de calle de la ciudad de Bogotá.

Siguiendo con este análisis y respecto de la dignidad menstrual enfocada en la higiene, la encuesta pulso social determinó los elementos más usados por las mujeres durante la menstruación:



Gráfica 7. Cantidad de elementos de uso durante el período menstrual. Fuente. Elaboración propia con información tomada de Encuesta pulso social (DANE,2022)

Así las cosas y teniendo en cuenta que el 91.2% de la población tiene como método de higiene menstrual la toalla higiénica, es aún más grande la brecha para aquellas personas en condición de calle con experiencias menstruales, ya que acceder a este tipo de insumos es casi imposible, vulnerándoles así: la dignidad humana y la salud como derechos fundamentales.

Pese a que la administración ha trabajado mancomunadamente para garantizar que la población menstruante en situación de habitancia de calle tenga acceso a elementos de higiene menstrual y además ha realizado jornadas de pedagogía que responden a la necesidad de educación sobre la menstruación, no existen parámetros claros que permitan delimitar las funciones y roles que serán asignados a cada una de las entidades así como tampoco la periodicidad de la entrega y distribución de los elementos de higiene menstrual.

Además, la importancia de comunicar de manera adecuada sobre la entrega de estos elementos a una población marginada, sin acceso a medios de comunicación virtuales o canales idóneos para tal fin.

Es por esto que esta iniciativa, surge como una necesidad de dar lineamientos comunes que permitan que el trabajo de la administración se articule con el objetivo de seguir cerrando las brechas existentes en el acceso a la dignidad menstrual a la población en situación de habitancia en calle de la ciudad de Bogotá acorde a su situación económica.

V. Competencia del Concejo de Bogotá

De conformidad con lo establecido por el Decreto 1421 de 1993 —Estatuto Orgánico de Bogotá—, el Concejo de Bogotá es competente para conocer y tramitar la presente iniciativa. Dentro de las atribuciones contempladas en el artículo 12 del Decreto 1421 de 1993 se encuentra la siguiente:

1. Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito.

VI. Impacto Fiscal

De conformidad con lo establecido en el artículo séptimo de la Ley 819 de 2003, toda iniciativa normativa debe contemplar explícitamente el impacto fiscal del proyecto y su compatibilidad con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

La iniciativa en cuestión no genera un impacto fiscal, en la medida en que el proyecto de acuerdo no establece acciones puntuales que ordenen gasto o inversiones para su implementación. Por el contrario, el proyecto establece una serie de lineamientos generales con la finalidad de que la administración articule esfuerzos y defina responsables para la atención de las necesidades de esta población vulnerable.

V. Referencias.

- Banco Mundial. (2022). Reformas de políticas para promover la dignidad, la igualdad y la salud menstrual. *Banco Mundial*.
- Browne, A. (2021). *Pobreza menstrual en la educación. 2021: Junta Nacional de Auxilio Escolar y becas*.
- Corte Constitucional, T-368/2019 (Corte Constitucional 29 de Agosto de 2019).
- DANE. (2020). *Boletines Poblacionales: personas habitantes de calle*. Bogotá.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2022). *La menstruación y derechos humanos*. UNFPA.
- González Quintero, K., & Briceño Quintero, L. (2021). *Diosa Carmín: una propuesta de pedagogía menstrual alternativa*. Bogotá.
- Lozano, A. (2021). *Higiene menstrual, un lujo para las mujeres y personas menstruantes en Colombia*. Bogotá.
- Martín, S. F. (2019). *Influencia contextual sobre las creencias y actitudes hacia la menstruación*. Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Sentencia T-398, T-398 (Corte Constitucional 29 de Agosto de 2019).
- UNICEF. (2012). *Manual sobre salud e higiene menstrual para facilitadoras y facilitadores*. Bogotá.

VI. Articulado

PROYECTO DE ACUERDO N° 24 DE 2023

PRIMER DEBATE

PROYECTO DE ACUERDO NO. “POR MEDIO DEL CUAL SE DICTAN LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR EL ACCESO A LA DIGNIDAD MENSTRUAL DE LAS PERSONAS HABITANTES DE CALLE O EN RIESGO DE ESTARLO CON EXPERIENCIAS MENSTRUALES DE BOGOTÁ”

EL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C

En ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas por el numeral 1, del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993

ACUERDA:

Artículo 1. Objeto. El presente acuerdo tiene por objeto dictar lineamientos para garantizar el acceso de las personas con experiencias menstruales habitantes de calle o en riesgo de estarlo de Bogotá a una dignidad menstrual acorde con sus necesidades, de conformidad con la reglamentación vigente.

Artículo 2. Conceptualización. Para responder a las necesidades primordiales de esta iniciativa y dar mayor claridad sobre el alcance de este articulado es necesario definir los siguientes conceptos:

- a) **Enfoque diferencial:** Reconocimiento y transformación de las desigualdades que impidan el ejercicio pleno de los derechos de las personas por razones de raza, etnia, ruralidad, cultura, situación socioeconómica, identidad de género y orientación sexual, ubicación geográfica, discapacidad, religión, ideología y edad. Se concreta en la incorporación de acciones afirmativas para transformar las condiciones de discriminación, desigualdad y subordinación.
- b) **Experiencias menstruales:** Son, las percepciones y conocimientos que se habitan a nivel físico, emocional, mental y espiritual en una persona que vivencia el proceso de la menstruación a lo largo de su vida. Esas percepciones y conocimientos están influenciadas por el contexto social, económico y cultural en el que se desenvuelve.
- c) **Ciclo Menstrual:** Es uno de los signos vitales del cuerpo de las personas con experiencias menstruales. Se caracteriza por ser un proceso hormonal que dura entre 21 a 45 días (dependiendo de la edad de la persona), con cuatro momentos significativos: la menstruación, la fase folicular tardía, la ovulación y la fase lútea.
- d) **Menstruación:** un fluido que, cuando una parte del endometrio (capa interior del útero), se desprende como respuesta a la disminución de los niveles circulantes de estrógenos y

progesterona, y sale por el canal vaginal. El flujo menstrual puede durar entre dos y siete días, teniendo como duración promedio 4 días

- e) **Personas menstruantes:** son aquellas niñas, mujeres, hombres trans y personas no binarias que experimentan la menstruación.
- f) **Higiene Menstrual:** Implica el acceso al agua potable, elementos para la absorción o recolección de la sangre menstrual, su manejo por medio de instalaciones adecuadas para cambiar en privado y poder desecharlo adecuadamente. La higiene menstrual no implica necesariamente romper el tabú y el estigma alrededor de la menstruación, pues se limita sólo a la gestión de esta.
- g) **Dignidad menstrual:** derecho que tienen todas las personas con experiencias menstruales a vivir el ciclo menstrual en condiciones dignas, saludables y con acceso al conocimiento sobre este, en el marco de la experiencia de los Derechos Humanos.
- h) **Elementos de gestión menstrual:** insumos creados para la recolección y absorción de la sangre menstrual, de uso desechable como las toallas sanitarias y tampones, o de uso reusable como las toallas de tela, ropa interior absorbente, copa menstrual, esponja marina y disco menstrual.
- i) **Cuidado menstrual:** implica el abordaje integral de la menstruación reconociendo los factores sociales, culturales y políticos que inciden en la comprensión de este proceso fisiológico que incide en lo íntimo y lo público de quien menstrua. El cuidado menstrual busca disminuir cualquier tipo de brechas en el acceso a derechos, generadas potencialmente por las experiencias menstruales.
- j) **Autocuidado menstrual:** La consciencia de cuidado menstrual de la persona que atraviesa la experiencia menstrual.
- k) **Jornadas de Jornadas Distritales de Dignidad Menstrual:** Son espacios propuestos para la atención integral que funcionan como circuitos de atención interinstitucional, desde la convocatoria y el traslado de las mujeres y hombres trans y personas no binarias menstruantes habitantes de calle o en riesgo de estarlo hacia el lugar de la Jornada para un espacio de autocuidado, pruebas rápidas, tamizajes y enrutamiento a otro tipo de servicios de salud si se requiere, de Educación Menstrual en calle, y hace entrega y explicación de uso y cuidado del Kit de “Menstruar con Bienestar”.
- l) **Recorridos por la Dignidad Menstrual:** Tiene como propósito llegar a las localidades a las que no se logran llegar con las Jornadas de Dignidad Menstrual, así como a mujeres y hombres trans y personas no binarias menstruantes que habitan calle de manera permanente, para la entrega del kit de cuidado menstrual básico, y un espacio de sensibilización de Educación Menstrual en calle, de socialización de las fechas de las

Jornadas de Dignidad Menstrual, así como de los lugares institucionales a los que se pueden dirigir.

Artículo 3. Lineamientos para avanzar en el acceso al cuidado menstrual con dignidad. La administración distrital contemplará los siguientes lineamientos para avanzar en el acceso al cuidado menstrual con dignidad de las personas habitantes de calle o en riesgo de estarlo:

- a) **Asignación y definición de responsabilidades:** la administración distrital definirá los mecanismos institucionales que permitan formalizar, funciones y responsabilidades que garanticen el cumplimiento del presente acuerdo.
- b) **Jornadas o recorridos de acceso a elementos de higiene y dignidad menstrual:** La administración distrital adelantará jornadas o recorridos periódicos con búsqueda activa de personas habitantes de calle o en riesgo de estarlo para la entrega de elementos de higiene menstrual a la población. Los elementos de higiene menstrual entregados deberán responder a las particularidades y necesidades de la población beneficiaria.
- c) **Periodicidad en el acceso a elementos de higiene menstrual:** La administración distrital concertará la programación de las jornadas y recorridos para la distribución de elementos de cuidado menstrual para la población objeto del presente acuerdo.
- d) **Componente comunicacional:** la Administración Distrital dispondrá de los recursos necesarios para divulgar e informar a la población beneficiaria sobre las jornadas y recorridos para la distribución de los elementos de higiene y dignidad menstrual.

Artículo 4. Pedagogía en cuidado menstrual. la Administración Distrital fortalecerá las metodologías de pedagogía enfocadas en la población habitante de calle o en riesgo de estarlo con experiencias menstruales, sobre el uso y la importancia del cuidado menstrual.

Artículo 5. Vigencia. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CUMPLÁSE