 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO CONTROL POLÍTICO	CÓDIGO: CTP-FO-004
	PRESENTACIÓN PROPOSICIONES	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019


PROPOSICIÓN No. _____ DE _____

Aprobada en: Comisión de Plan de Desarrollo

Tema: Proposición aditiva al Proyecto de Acuerdo 368 de 2024, “**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS DEL DISTRITO CAPITAL 2024-2028 “BOGOTÁ CAMINA SEGURA”**”.

En ejercicio de las atribuciones conferidas por la Constitución y la Ley, y en especial las consagradas en el artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993, el artículo 40 de la Ley 152 de 1994 y el artículo 48 del Acuerdo 878 de 2023, los honorables concejales abajo firmantes nos permitimos presentar la siguiente **proposición aditiva** contemplada en el numeral segundo del artículo 85 del Acuerdo 741 de 2019, en los siguientes términos:

Objetivo Estratégico: 5 Bogotá confía en su gobierno			
Programa: Programa 34. Talento Humano unido por la ciudadanía			
Meta nueva	Sector	Entidad	Magnitud Meta 2028
<p>Crear el cupo laboral trans aumentando en al menos un 50% las personas trans vinculadas al servicio público en los 15 sectores del Distrito con contrato de prestación de servicios, planta provisional, libre nombramiento y remoción.</p> <p>Línea de base: 364 personas trans contratadas en el Distrito bajo los lineamientos de la Directiva 005 de 2021. Fuente: Dirección de diversidad sexual SDP</p>	Todos los sectores del Distrito	Lidera Secretaria de Planeación y Desarrollo Económico	<p>Magnitud Meta 2028:</p> <p>546 personas trans vinculadas laboralmente al servicio público en los 15 sectores del Distrito por contrato de prestación de servicios, planta provisional, libre nombramiento y remoción.</p>

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO CONTROL POLÍTICO	CÓDIGO: CTP-FO-004
	PRESENTACIÓN PROPOSICIONES	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

Justificación

Para las personas trans el acceso a oportunidades laborales está marcada por un sin número de barreras que en muchos casos supera a la de las personas cisgénero y LGB, porque la lógica cultural aún es muy crítica frente a las identidades trans y más aún en los ambientes laborales. Es el momento histórico de poder ampliar el impacto de la estrategia de ambientes laborales inclusivos y poder garantizar vinculación real bajo una lógica de acciones afirmativas y meritocracia que elimine las barreras al trabajo. De igual forma esta justificación está orientada en el mismo sentido y alcance de la circular 005 de 2021 de la alcaldía de Bogotá.

Cordialmente,



H.C QUENA MARÍA RIBADENEIRA MIÑO

Partido Polo Democrático Alternativo

Coalición Pacto Histórico - Vocera



H.C DONKA ATANASSOVA

Partido Polo Democrático Alternativo

Coalición Pacto Histórico.