

SECRETARÍA DE
GOBIERNO

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No. 20251700314231

Fecha: 21-07-2025



Página 1 de 1

Datos Notificación

Nombres/Apellidos: _____

No Identificación: _____

Fecha y Hora: _____

Nota: Los datos de este apartado solo serán diligenciados por la persona a quien recibe este documento al momento de la notificación.

Bogotá, D.C.

170

Señor:

DAVID ANDRÉS GIRALDO UMBARILA

Subsecretario

Comisión Primera Permanente del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial

Concejo de Bogotá, D.C.

comisiondelplan@concejobogota.gov.co

Calle 36 No. 28A – 41

Bogotá D.C.

Asunto: Respuesta a la Proposición No. 871 de 2025

Referencia: Radicado No. 20254212411092

Respetado Subsecretario:

En atención a la Proposición No. 871 de 2025, radicada en este despacho el 16 de julio del presente año, suscrita por el concejal Oscar Fernando Bastidas Jacanamijoy, integrante de la bancada del partido MAIS, relacionada con el tema: “*Discriminación y Racismo en Bogotá*”.

Sobre el particular, dentro del marco de las competencias y funciones que corresponden a esta Secretaría, remito la respuesta a los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 del cuestionario, suministrada por la Subsecretaría para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos, según comunicación con radicado No. 20253000277323 (anexo).

Cordialmente,

GUSTAVO QUINTERO ARDILA

Secretario Distrital de Gobierno

gustavo.quintero@gobiernobogota.gov.co

Anexo: Uno (Cuatro folios en formato *pdf)

Proyectó: Hamilton Hernán Liz Pito – Profesional Universitario Contratista DRP.

Revisó: Ángela Patricia Cruz Vargas – Profesional Universitario DRP.

Julián Arévalo Pedraza – Profesional Especializado Contratista DRP.

Aprobó: Juan Bello González – Director de Relaciones Políticas.

MEMORANDO

300

Bogotá D.C.,

PARA: JUAN SEBASTIÁN BELLO GONZÁLEZ
Director de Relaciones Políticas**DE: LINA VANESSA LOZADA LEÓN**
Subsecretaría para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos**ASUNTO:** Respuesta al cuestionario Proposición 871 – 2025 - presentada por el H.C. Oscar Fernando Bastidas Jacanamijoy - Vocero Bancada Movimiento Alternativo Indígena y Social – MAIS.
Radicado: 20251700267023.

Respetado Director Juan Bello,

En el marco de las funciones y competencias de la Subsecretaría para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos y la Dirección de Asuntos Étnicos establecidas en los artículos 15 y 18 del Decreto Distrital 411 de 2016, *“Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”*, modificado por Decreto Distrital 051 de 2023, nos permitimos brindar respuesta sobre el Cuestionario Proposición N° 871 de 2025 suscrito por el H.C. Oscar Fernando Bastidas Jacanamijoy - Vocero Bancada Movimiento Alternativo Indígena y Social – MAIS., en los siguientes términos:

1. Indique, ¿Cómo se ha implementado el protocolo para la prevención del racismo y la discriminación étnica en su entidad?

Desde el año 2024, la Secretaría Distrital de Gobierno, a través de la Dirección de Asuntos Étnicos, formuló e implementó la estrategia institucional denominada *“Un Futuro Sin Racismo”*, cuyo objetivo principal consiste en contribuir a la erradicación del racismo y la discriminación racial en todas sus formas en el Distrito Capital, mediante el uso de herramientas de sensibilización que propicien la transformación de comportamientos y actitudes sociales. Esta estrategia se enmarca en el compromiso del Distrito con la garantía de los derechos fundamentales de las comunidades étnicas, así como con la promoción de una convivencia pacífica, inclusiva y respetuosa, sustentada en el reconocimiento y valoración de la diversidad cultural.

El propósito fundamental de esta iniciativa no se limita a la eliminación de prácticas discriminatorias, sino que busca crear condiciones estructurales y culturales que permitan a todas las personas, sin distinción de origen étnico, vivir en igualdad de condiciones y ejercer plenamente sus derechos. En este sentido, la estrategia aborda de forma diferenciada contenidos temáticos adaptados a los

distintos grupos poblacionales, tales como: el concepto de etnia, la diversidad étnica en Colombia, las diferencias entre racismo, discriminación racial, microrracismos y el concepto de raza, así como la incorporación del enfoque diferencial étnico en los distintos ámbitos institucionales y sociales.

Como instrumento para la implementación efectiva de esta estrategia, se ha diseñado una “caja de herramientas” construida de manera interétnica y participativa, con el fin de integrar las perspectivas, saberes y experiencias propias de las comunidades étnicas asentadas en el territorio distrital. Esta herramienta contiene actividades pedagógicas y lúdicas, concebidas y lideradas por representantes de las mismas comunidades, orientadas a visibilizar sus prácticas culturales, conocimientos ancestrales, usos y costumbres.

Adicionalmente, estas actividades están diseñadas para promover el respeto intercultural, fomentar la inclusión y propiciar espacios de reflexión crítica frente al uso del lenguaje cotidiano que, aunque socialmente normalizado, puede resultar ofensivo o excluyente. Así, se busca incentivar la adopción de nuevas formas de comunicación que reconozcan la diversidad y acojan el enfoque diferencial étnico como un componente transversal en el ejercicio profesional y en la gestión pública.

En consecuencia, la “caja de herramientas” constituye un recurso pedagógico y transformador, orientado a fortalecer los procesos de sensibilización, formación y promoción de los derechos humanos desde una perspectiva de diversidad cultural, equidad y justicia social.

Dentro de la caja de herramientas se encuentran 5 actividades, las cuales están en constante ajuste:

- **Sensibilización Sembrando Semillas:** Este espacio tiene como propósito crear un escenario conversacional, lúdico y pedagógico de sensibilización, dirigido a funcionarios, servidores públicos, empleados del sector privado y ciudadanía en general. Su objetivo es fomentar la comprensión profunda de la diversidad de comunidades presentes en el territorio, mediante el intercambio cultural respetuoso y enriquecedor, que contribuya a reconocer y valorar las tradiciones, costumbres y saberes de cada grupo étnico. Estos encuentros buscan incidir activamente en la disminución de la discriminación racial y el racismo, a través de la identificación de expresiones y lenguajes socialmente normalizados que resultan ofensivos para las comunidades étnicas. Asimismo, se promueve la construcción de nuevas formas de lenguaje que integren el enfoque diferencial étnico en el ejercicio profesional cotidiano, fortaleciendo prácticas institucionales más inclusivas y respetuosas de la pluralidad cultural.
- **Cine Foro:** Esta herramienta tiene como propósito visibilizar la riqueza cultural de las distintas comunidades étnicas presentes en el país, a través de cortometrajes y materiales audiovisuales. Asimismo, se proyectan videos de sensibilización que abordan temas como la discriminación racial, el racismo estructural, el microrracismo y otras formas de exclusión, con el fin de generar conversaciones reflexivas que permitan deconstruir prejuicios arraigados socialmente y construir nuevos relatos basados en el respeto, la inclusión y la diversidad.
- **Presentación Formal:** Esta herramienta corresponde a una presentación estructurada que reúne aportes conceptuales sobre los temas previamente abordados, tales como discriminación racial, racismo, microrracismo, diversidad étnica, y lenguaje con enfoque diferencial. Está diseñada para ser utilizada en espacios académicos y formales que requieran información teórica

y contextual actualizada, facilitando procesos de sensibilización, formación y reflexión crítica. Su contenido busca fortalecer el conocimiento y promover enfoques inclusivos desde una perspectiva interétnica, contribuyendo al desarrollo de capacidades institucionales y al ejercicio profesional con enfoque étnico diferencial.

- **Actividades lúdicas tradicionales:** Esta herramienta está dirigida a la población infantil y juvenil, y se basa en la práctica de juegos tradicionales propios de las 5 comunidades étnicas del territorio. A través de dinámicas lúdicas y pedagógicas, se abordan temas transversales como la inclusión, el respeto por la diversidad cultural y la equidad, generando espacios de interacción que permiten deconstruir prejuicios raciales y construir nuevas formas de relacionamiento **basadas** en el reconocimiento y la valoración de las diferencias. La estrategia fomenta el aprendizaje vivencial, incentivando el diálogo intercultural desde edades tempranas y aportando a la formación de ciudadanos más conscientes, empáticos e incluyentes.
- **Curso virtual:** Esta herramienta se encuentra en proceso de construcción, y su desarrollo está siendo liderado por la Dirección de Asuntos Étnicos. Su propósito es integrarla al plan de capacitaciones obligatorias que deben realizar todos los funcionarios públicos al ingresar a la Secretaría Distrital de Gobierno. Asimismo, se proyecta replicar en las diferentes entidades del distrito, con el fin de garantizar un enfoque transversal de sensibilización, inclusión y reconocimiento de los derechos de las comunidades étnicas dentro de la función pública. Esta herramienta busca fortalecer las competencias institucionales en materia de enfoque diferencial étnico y de la ciudadanía en general.

2. Indique, ¿Qué acciones ha implementado su entidad para prevenir y abordar los casos de discriminación en la ciudad?

Si bien se considera que la pregunta planteada puede ser atendida en el marco de las competencias del Observatorio, desde la Dirección de Asuntos Étnicos se han venido adelantando acciones encaminadas a la prevención de prácticas de discriminación en el Distrito Capital, mediante la implementación de una estrategia intersectorial y territorial que responde a las particularidades identificadas en cada localidad y sector institucional.

Dicha estrategia contempla acciones diferenciadas de sensibilización, formación y acompañamiento, dirigidas tanto a servidores públicos como a empleados del sector privado y a la ciudadanía en general. Estas acciones tienen por finalidad promover el respeto por la diversidad étnica y cultural, prevenir la reproducción de conductas discriminatorias, y fortalecer una cultura de inclusión y reconocimiento de los derechos de los pueblos y comunidades étnicas.

Adicionalmente, la Secretaría Distrital de Gobierno a través de la Dirección de Asuntos Étnicos ha dispuesto Espacios de Atención Diferenciada, orientados a brindar atención con enfoque diferencial a los miembros de pueblos y comunidades étnicas. En el marco de estos espacios, se presta orientación especializada y se indican las rutas institucionales y acciones jurídicas pertinentes para el abordaje de situaciones de racismo o discriminación que sean reportadas por los usuarios.

Estas acciones se enmarcan en el deber constitucional y legal de garantizar la igualdad y no discriminación, conforme a lo establecido en el artículo 13 de la Constitución Política, así como en los instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen y protegen los derechos de las comunidades étnicas.

A continuación, se relacionan estos servicios, por cada Espacio de Atención Diferenciada:

1. Casa de Pensamiento Indígena.

- **Servicio de orientación profesional – justicia propia:** Este servicio se presta a todas aquellas personas que asisten a la Casa del Pensamiento Indígena que por su problemática requiere un apoyo u orientación jurídica; para tal efecto encontrarán en la Casa de Pensamiento Indígena, un(os) profesional(es) que brinden una atención jurídica a la problemática expuesta, teniendo en cuenta los elementos del enfoque diferencial poblacional étnico indígena. La orientación se brindará en horarios y citas preestablecidas que faciliten la interlocución directa con el (los) profesional(es) y, de ser posible y si la problemática lo requiere, se articulará con otras instituciones.

2. Casa Gitana de los Derechos del Pueblo Rrom.

- **Servicio de orientación profesional:** Este servicio se presta a todas aquellas personas que asisten a la Casa Gitana que por su problemática requieran apoyo u orientación jurídica y/o psicosocial; para tal efecto encontrarán en la Casa Gitana, un grupo de profesionales que de manera interdisciplinaria brindarán una atención integral a la problemática expuesta, teniendo en cuenta los elementos del enfoque diferencial poblacional étnico. La orientación se brindará en horarios y citas preestablecidas que faciliten la interlocución directa con los profesionales y, de ser posible y si la problemática lo requiere, se articulará con otras instituciones.

3. Posá Wiwa (Espacio de atención diferenciada de la Comunidad Palenquera).

- **Servicio de orientación profesional:** Este término hace referencia a las orientaciones jurídicas y psicosociales que brinda el equipo profesional interdisciplinario del Espacio de Atención Diferenciada para la comunidad palenquera con el fin de abordar las distintas problemáticas de los usuarios, donde el profesional hace entrega de herramientas para el manejo de las mismas, dando un tratamiento integral en cumplimiento de los fundamentos del enfoque diferencial.

4. Centro de Orientación y Fortalecimiento Integral Afrobogotano.

- **Servicio de orientación profesional:** Este servicio se presta a todas aquellas personas pertenecientes a la población negra/Afrocolombiana residente en Bogotá que por su problemática requieran apoyo u orientación jurídico y/o psicosocial, para tal efecto encontrarán en el centro CONFIA, un grupo de profesionales que de manera interdisciplinaria brindarán una atención integral a la problemática expuesta, teniendo como base los ejes

transversales que se describen en este procedimiento, y los fundamentos del enfoque diferencial. La orientación se brindará en horarios y citas preestablecidas que faciliten la interlocución directa con los profesionales y, de ser posible y si la problemática lo requiere, se articulará con otras instituciones.

5. Emancipation Raizal Plies (Espacio de atención diferenciada de la Comunidad Raizal).

- **Servicio de orientación profesional:** La orientación profesional es de tipo jurídico, psicosocial o de articulación interinstitucional que brinda el equipo profesional interdisciplinario del Espacio de Atención Diferenciada para la comunidad raizal Emancipation Raizal Place con el fin de abordar las distintas problemáticas de los/las usuarios/as, donde el/la profesional hace entrega herramientas para el manejo de estas, dando un tratamiento integral en cumplimiento de los fundamentos del enfoque diferencial.

Por último, en cuanto al abordaje de situaciones de discriminación, se encuentra en proceso de construcción el Observatorio Étnico Distrital, una herramienta técnica que permitirá sistematizar, analizar y visibilizar los casos reportados, así como generar insumos para la formulación de políticas públicas con enfoque diferencial. Este observatorio busca convertirse en un espacio de monitoreo participativo, que articule la voz de las comunidades étnicas y garantice una respuesta institucional efectiva frente a las distintas formas de discriminación presentes en la ciudad.

3. Explique, ¿Qué acciones de articulación interinstitucional se han adelantado para garantizar la implementación efectiva del protocolo?

En el marco de la articulación interinstitucional, desde la Dirección de Asuntos Étnicos se han promovido e implementado acciones estratégicas conjuntas con diversas entidades del nivel distrital, orientadas a la sensibilización sobre la diversidad étnica y a la prevención de prácticas discriminatorias, en cumplimiento de los deberes constitucionales y legales relacionados con la garantía de la igualdad y la no discriminación.

Estas acciones han comprendido la realización de espacios de diálogo, reflexión y formación dirigidos a servidores públicos de entidades como la Secretaría Distrital de Planeación, la Secretaría Distrital de Salud, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), la Universidad Nacional de Colombia, la Policía Nacional, y la Secretaría Distrital de Integración Social, entre otras.

Asimismo, se han desarrollado encuentros a nivel local, en los que han participado activamente funcionarios de distintas instituciones públicas, fortaleciendo así una perspectiva intercultural en el ejercicio de sus funciones.

Actualmente, se adelantan gestiones de articulación con la Secretaría Distrital de Movilidad, la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, y la Policía Nacional, con el propósito de implementar la estrategia denominada “Sembrando Semillas”. Esta iniciativa tiene como objetivo fundamental incorporar el enfoque diferencial étnico en las dinámicas institucionales, a través de acciones pedagógicas que promuevan el reconocimiento y la garantía de los derechos de las

comunidades étnicas, el fortalecimiento de las capacidades interculturales de los equipos de trabajo, y la adopción de prácticas administrativas inclusivas, respetuosas de la diversidad étnica y cultural.

En ese sentido, “Sembrando Semillas” se configura como una estrategia formativa y transformadora, enmarcada en el enfoque de derechos y en los principios de pluralismo, igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución Política de Colombia y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Su implementación contribuye de manera sustantiva a la consolidación de una administración distrital más justa, equitativa, intercultural y comprometida con la construcción de una sociedad incluyente.

4. *Sírvase informar, ¿Qué tipo de seguimiento, evaluación o ajustes se han realizado a las estrategias contra el racismo?*

En relación con el seguimiento, evaluación y ajuste de las estrategias “Un Futuro Sin Racismo” y “Sembrando Semillas”, es importante señalar que dichos procesos se realizan de manera periódica y sistemática por parte de un equipo interétnico especializado, conformado por representantes de distintos grupos étnicos reconocidos en el territorio nacional: un funcionario indígena, un representante del pueblo gitano, una persona afrocolombiana, un palenquero y un raizal.

Este equipo tiene a su cargo la revisión continua de los componentes metodológicos y pedagógicos de las estrategias, realizando ajustes orientados a fortalecer su carácter reflexivo, vivencial y práctico. El propósito central de esta labor es incrementar la efectividad de los procesos de sensibilización dirigidos a los servidores públicos, garantizando la comprensión, apropiación e incorporación del enfoque diferencial étnico en el ejercicio de sus funciones misionales.

Mediante este ejercicio colaborativo e intercultural, se generan contenidos conceptuales claros, pertinentes y culturalmente adecuados, que permiten a los funcionarios públicos identificar, prevenir y transformar prácticas discriminatorias, así como promover una gestión institucional inclusiva y respetuosa de la diversidad étnica y cultural.

Cabe destacar que estas estrategias se conciben como procesos dinámicos y en permanente evolución, enriquecidos por las diversas experiencias, saberes y perspectivas de los representantes étnicos que integran el equipo. Esta diversidad de miradas garantiza la pertinencia cultural, la legitimidad social y la capacidad de adaptación de las estrategias a los distintos contextos institucionales y territoriales en los que se implementan, en cumplimiento del mandato constitucional de pluralismo, igualdad y no discriminación (art. 1, 7, 13 y 70 de la Constitución Política de Colombia).

4.1. *¿Cuáles han sido los principales logros y desafíos?*

Uno de los principales logros alcanzados por la Dirección de Asuntos Étnicos, ha sido el fortalecimiento continuo de la Secretaría Distrital de Gobierno en temas relacionados con el enfoque diferencial étnico. Este avance se ha materializado mediante el desarrollo constante de jornadas de sensibilización dirigidas al personal interno, así como a los funcionarios de las alcaldías locales. Estas acciones han permitido instalar capacidades institucionales, fomentar el reconocimiento de la

diversidad étnica en el territorio, y promover una cultura administrativa más inclusiva y respetuosa. Como logro de la estrategia de manera acumulada, durante la vigencia 2025, se cuenta con 330 servidores públicos sensibilizados.

No obstante, uno de los retos estratégicos identificados consiste en realizar estas sensibilizaciones a todas las entidades distritales, de forma que se garantice la incorporación transversal, efectiva y sostenida del enfoque diferencial étnico en la gestión pública. Para ello, se requiere una articulación intersectorial sólida, la definición de rutas formativas obligatorias y la implementación de mecanismos de seguimiento que aseguren la apropiación real de los contenidos y principios del enfoque étnico dentro del ejercicio profesional de cada servidor público.

5. Indique, ¿Qué acciones se han tomado para garantizar la participación ciudadana y la inclusión de las comunidades étnicas en la construcción y la implementación del protocolo?

La estrategia “Un Futuro Sin Racismo” ha sido concebida e implementada bajo un enfoque participativo e intercultural, que garantiza su pertinencia cultural y su alineación con los principios constitucionales de pluralismo, igualdad y no discriminación.

En una **primera etapa**, el diseño conceptual y metodológico de la estrategia, así como de sus herramientas pedagógicas, se realizan de manera colaborativa con uno o dos representantes de cada uno de los pueblos étnicos reconocidos (gitano, indígena, raizal, palenquero y negro/afrocolombiano), vinculados a la Secretaría Distrital de Gobierno.

Estos representantes aportan sus visiones, cosmovisiones, saberes ancestrales e interpretaciones culturales, asegurando que la estrategia refleje desde su origen la ideología, identidad e idiosincrasia propias de cada comunidad étnica. Este proceso garantiza la incorporación efectiva de las formas de ver, habitar y transformar el territorio que son propias de los pueblos, en consonancia con sus derechos colectivos y su autonomía cultural.

En una **segunda etapa**, la implementación de la estrategia se realiza a través de la aplicación de las herramientas construidas, dirigidas a funcionarios y servidores públicos de distintos sectores y entidades del nivel distrital, así como a la ciudadanía en general. Esta fase es liderada por el equipo interétnico, conformado por los mismos representantes que participaron en su diseño, lo cual permite una ejecución vivencial, reflexiva y culturalmente pertinente.

Gracias a sus conocimientos, trayectorias y perspectivas, este equipo garantiza que los procesos formativos no solo generen sensibilización frente a la diversidad étnica y cultural, sino que además fortalezcan la incorporación real y efectiva del enfoque diferencial étnico en la gestión institucional, promoviendo una administración pública más inclusiva, equitativa y respetuosa de la diferencia.

6. Indique, ¿Qué recursos financieros, técnicos y humanos se han asignado para la ejecución del protocolo y su sostenibilidad?

La Dirección de Asuntos Étnicos de la Secretaría Distrital de Gobierno, cuenta con una meta programada en el Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027 *“Bogotá Camina Segura”*, consistente en: *“Desarrollar una estrategia para promover la implementación del enfoque diferencial étnico y el desarrollo de procesos de gestión del conocimiento sobre los grupos étnicos en la ciudad, como medidas para combatir el racismo y la discriminación”*. Esta meta cuenta con una apropiación presupuestal asignada de novecientos tres millones ciento ochenta y nueve mil seiscientos veintitrés pesos m/cte. (\$903.189.623,00) para la vigencia 2025 (Fuente: BogData, julio de 2025).

En el marco de esta meta, la estrategia ha sido diseñada e implementada con la participación de un equipo interétnico, conformado por representantes de los pueblos indígenas, afrocolombianos, palenqueros, raizales y gitanos, quienes desempeñan un rol fundamental tanto en la construcción conceptual como en la ejecución de acciones formativas en los distintos sectores y entidades del Distrito Capital.

Su intervención asegura la incorporación efectiva del enfoque diferencial étnico, así como la pertinencia cultural, vivencial y territorial de la estrategia, aspectos clave para la transformación de prácticas institucionales y la prevención del racismo y la discriminación en el ejercicio de la función pública.

Si bien, en la actualidad se cuenta con este valioso recurso humano, la Dirección de Asuntos Étnicos proyecta avanzar en la consolidación de materiales técnicos, pedagógicos y financieros, con el propósito de garantizar la sostenibilidad, continuidad y expansión de la estrategia. Este fortalecimiento permitirá extender su implementación a una mayor diversidad de entidades distritales, así como hacer seguimiento a los procesos formativos desarrollados, asegurando su impacto a mediano y largo plazo en el marco de una gestión pública intercultural, pluralista y respetuosa de los derechos colectivos de los pueblos y comunidades étnicas.

7. Indique, ¿Qué programas de sensibilización, capacitación o formación ofrece su entidad a los funcionarios, contratistas y directivos del distrito, para abordar el racismo y la discriminación étnica? ¿Cómo se garantiza su aplicación y que escenarios de participación permiten el dialogo intercultural?

En el marco del Plan Institucional de Capacitaciones de la Secretaría Distrital de Gobierno, liderado por el área de Talento Humano, se ha incorporado la estrategia formativa *“Sembrando Semillas”*, orientada al fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de diversidad étnica, enfoque diferencial y prevención del racismo y la discriminación. Esta capacitación está dirigida a los servidores públicos de la entidad, como parte del compromiso institucional con una gestión pública intercultural, incluyente y respetuosa de los derechos de los pueblos y comunidades étnicas.

Para la vigencia 2025, se ha previsto la realización de capacitaciones virtuales dirigidas a los funcionarios de las alcaldías locales, así como el desarrollo de una jornada de formación específica

para el personal del nivel central de la Secretaría Distrital de Gobierno, programada para el mes de agosto del presente año. De manera complementaria, se han venido adelantando jornadas de sensibilización con los equipos de la Dirección de Convivencia y Diálogo Social, la Dirección de Derechos Humanos, y el grupo de profesionales encargados de la Atención a la Ciudadanía, entre otras dependencias, lo que ha permitido avanzar de forma significativa en la consolidación de una cultura institucional basada en la equidad y el respeto por la diferencia.

Estas acciones formativas y de sensibilización, no solo permiten la apropiación conceptual de nociones clave como diversidad étnica, racismo, microrracismos y enfoque diferencial, sino que además habilitan espacios de diálogo intercultural, en los que se reconoce la pluralidad de visiones, saberes y experiencias presentes en el territorio. A través de estos espacios se promueve la interacción respetuosa entre culturas, la construcción colectiva de nuevas narrativas inclusivas y el fortalecimiento de una función pública comprometida con la igualdad real, la no discriminación y el reconocimiento efectivo de los derechos de las comunidades étnicas.

8. Mencione, ¿Cómo se incluyó el protocolo de racismo y discriminación étnica en el programa de Cultura Ciudadanía?

La Secretaría Distrital de Gobierno lidera la materialización de "*Bogotaneidad*", con el propósito de trabajar en tres dimensiones clave: la identidad en la ciudad, la inclusión y los cambios comportamentales. La "*Bogotaneidad*" es una apuesta por una transformación cultural basada en el respeto, la solidaridad y el sentido de pertenencia. A través de esta conversación de ciudad, se busca fomentar cambios comportamentales positivos que promuevan una mejor convivencia y fortalezcan el tejido social.

La materialización de esta iniciativa se realiza a través de la "*Red Innova Local*" en cada territorio, a partir de la apertura de espacios para que la gente converse y proponga soluciones frente a actitudes problemáticas hacia las comunidades étnicas, las mujeres, las niñas y los niños, personas migrantes y su relación con el espacio público.

En particular, durante el mes de marzo de esta vigencia, para fortalecer la innovación pública y la identidad ciudadana, el Laboratorio de Innovación GOLAB de la Secretaría Distrital de Gobierno lideró un encuentro de la Red Innova Local. La jornada reunió a expertos y entidades clave para capacitar a los asistentes en temas de Bogotaneidad y cambio de comportamientos. A través de espacios de formación y mesas de trabajo, se abordaron estrategias para transformar hábitos individuales y colectivos.

Una de las estrategias abordadas fue la capacitación, en la cual se contó con invitados tales como la Universidad de Los Andes, la Secretaría de la Mujer y la Dirección de Asuntos Étnicos, quienes abordaron temas clave como:

- Lenguaje inclusivo y respetuoso hacia los pueblos étnicos, promoviendo la diversidad cultural en la ciudad.
- Prevención del acoso en el espacio público y estrategias para garantizar entornos más seguros para las mujeres.



SECRETARÍA DE
GOBIERNO

Radicado No. 20253000277323

Fecha: 21-07-2025

20253000277323

Página 10 de 10

- Transformaciones en los comportamientos individuales y colectivos mediante estrategias efectivas que fomenten una convivencia más respetuosa e inclusiva.

Finalmente, se reitera el compromiso que tiene la Subsecretaría y sus dependencias con la promoción y garantía de los derechos humanos, de los derechos de las comunidades y pueblos étnicos que habitan Bogotá D.C., del diálogo y la mediación para la atención de los conflictos sociales, así como trabajar de manera articulada en las acciones que prevengan la vulneración de derechos en la ciudad.


Atentamente,



LINA VANESSA LOZADA LEÓN.


Subsecretaría para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos.


Anexo: N/A

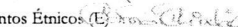
Elaboró: Lina Yennyfer Bejarano Newball. - Contratista SUB.NARP.

Juan Felipe Rodríguez. - Contratista DAE. 

Revisó: Valentina Bautista Grijalda. - Contratista DAE. 

Karen Paola Hernández L. - Contratista SGGD. 

Sonia Valeria Martínez Amaya - Contratista SGGD. 

Aprobó: María Carmen Chindoy. - Directora Asuntos Étnicos. 

Lina Vanessa Lozada León. - Subsecretaría para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos.