



Doctor

DAVID ANDRÉS GIRALDO UMBARILA

Comisión Primera del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial

CONCEJO DE BOGOTÁCorreo-e: comisiondelplan@concejobogota.gov.cocorrespondencia@concejobogota.gov.co

Ciudad

Asunto: Proposición 871 de 2025 - Rad. No. 1-2025-46016

Estimado doctor Giraldo,

En atención a la proposición del asunto, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia¹ (SDSCJ) da respuesta de manera parcial, a los numerales 1; 3; 4; 5; 6 y 16, en el marco de sus competencias, a continuación.

En relación con el numeral 18, amablemente, comunicamos, que hemos dado traslado a la Policía Metropolitana de Bogotá (MEBOG), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 1755 de 2015, para que en el marco de sus competencias le brinde respuesta de fondo. El oficio de traslado se adjunta a la presente comunicación.

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

R. El Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las formas de violencia, acoso sexual y/o discriminación, en el ámbito laboral se socializa desde la vigencia 2024 en el proceso de inducción institucional, el cual se encuentra en la intranet (lugar de consulta virtual de la Dirección de Gestión Humana) para consulta de servidores y contratistas y en los canales de denuncia internos y externos en casos de violencias, discriminación o acoso laboral y acoso sexual en el entorno laboral.

Esta Secretaría diseñó acciones encaminadas al reconocimiento de la diversidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y contractual, siendo consecuente con la necesidad de implementar herramientas y mecanismos que contribuyan en la construcción de entornos sociales equitativos, incluyentes y seguros. Desde la vigencia 2023, se socializa la Política de Equidad Laboral en la inducción institucional para servidores públicos, así como en la bienvenida a los contratistas. Durante la socialización, la SDSCJ realiza acciones de caracterización, capacitación, divulgación, atención y seguimiento, que le permitan implementar una cultura organizacional y procesos de gestión basados en los principios de dignidad, diversidad, respeto, equidad y participación; por ello, prioriza como ejes estratégicos los siguientes: (i) discapacidad, (ii) sectores LGBTI, (iii) pertenencia étnica, (iv) mujer y género, (v) jóvenes, (vi) CALDAS e (vii) integridad.

¹ La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia (SDSCJ) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Distrital No. 637 de 2016 “Por el cual se crean el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se modifica parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006 y se dictan otras disposiciones” y en el Decreto 413 de 2016 “Por medio del cual se establece la estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y se dictan otras disposiciones”.

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

R. La SDSCJ en articulación con la Secretaría Distrital de la Mujer (SDM) acciones orientadas para la eliminación de tipos de violencias, discriminación y acoso, con la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (SDRC) para eliminación de prejuicios e imaginarios en torno a las labores del cuidado y nuevas masculinidades con las estrategias sello en igualdad, hombres al cuidado y línea calma.

4. “Sírvase informar, ¿Qué tipo de seguimiento, evaluación o ajustes se han realizado a las estrategias contra el racismo?, ¿Cuáles han sido los principales logros y desafíos?”

R. A continuación, se presentan los logros en la implementación de la estrategia, así:

Logro 1: desde la vigencia 2023, año en que se adoptó la Política de Equidad Laboral de la SDSCJ se divulgan como acción de reconocimiento las fechas conmemorativas alusivas a la pertenencia étnica y se implementan acciones participativas en el marco del programa de talento humano y estrategias distritales.

- Enero 24: día mundial de la cultura africana y afrodescendiente
- Marzo 1: día Internacional de la Cero Discriminación
- Marzo 21: día Internacional de la Eliminación de Discriminación Racial
- Abril 8: día Internacional del Pueblo Gitano/ROM
- Mayo 21: día de la Afrocolombianidad
- Julio 25: día de la mujer afrodescendiente
- Agosto 9: día Internacional de las Poblaciones Indígenas
- Agosto 31: día Internacional de las personas afrodescendientes
- Septiembre 5: día Internacional de la Mujer Indígena
- Octubre 15: día de las mujeres rurales

Logro 2: Se incluyó en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) en la vigencia 2023 el Diplomado de Enfoque Diferencial como oferta de formación para servidores y contratistas de la SDSCJ.

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?”

R. El protocolo se aplica a las personas que prestan sus servicios y hacen parte de la SDSCJ en sus diferentes modalidades de vinculación: servidores (a) públicos, contratistas, judicantes, profesionales en formación, personal tercerizado; la construcción e implementación es entonces interna.

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

R. La SDSCJ a través de la Dirección de Gestión Humana cuenta con un equipo de profesionales capacitados en diversidad que facilitan los procesos de formación y divulgación de la política de equidad laboral.

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?”

R. La SDSCJ presenta a continuación, en la imagen 1, los programas de sensibilización desarrollados, así:

Imagen 1. Política de equidad laboral de la SDSCJ

Política equidad laboral

De acuerdo a la Constitución Política y los tratados Internacionales ratificados por Colombia, reconocen la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación como principios fundamentales.

Desde el programa de Gobierno; Colombia, potencia mundial de la vida destaca a las mujeres, población LGBTI y a las diferentes comunidades como actores diferenciales de cambio cuya garantía de derechos es prioridad en la construcción de una sociedad inclusiva, libre, y no exclusión.

Desde la vigencia 2023, la PO-GH-06 V3 Política Equidad Laboral, en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia surge en aras de garantizar los derechos amparados en la Carta Magna e implementar mecanismos que permitan superar paradigmas de discriminación, desigualdad y violencia basados en género, raza, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y curso de la vida.

A servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia les compartimos los lineamientos que promueven un entorno laboral incluyente, equitativo en los procesos organizacionales

Presentación Política de Equidad Laboral

Protocolo de prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias, acoso sexual y/o discriminación en el ámbito laboral

Rutas externas de denuncia, atención y protección para las violencias basadas en género, acoso sexual y/o discriminación

Aquí en este lugar de consulta virtual encontrará los siete enfoques.

Discapacidad

Glosario
Normativa discapacidad
Certificado de discapacidad
Tipos de discapacidad
La Política Pública de
Discapacidad 2023-2034

Mujer y Género

Glosario
Normativa
Tipos de violencia
Acuerdo 828 de 2021

Política Pública LGBTI

Glosario
Normativa
Política Pública
[Directiva 005 de 2021](#)

Pertenencia Étnica

Normativa pueblos indígenas
Normativa Gitano-Rom
Glosario NARP
Pueblos indígenas en Colombia
[Pueblos gitanos-Rom](#)
Normativa Pueblos NARP

CALDAS

Construcción de Ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros.

Normativa

Jóvenes

Normativa y Glosario
Distrito Joven
Empleo Incluyente
Guía Empleo Incluyente
Ley 1622 de 2013

Fuente: Subsecretaria de Gestión Institucional, SDSCJ. Fecha de corte: 18-052025.

En el proceso de inducción institucional se incluye la capacitación los 7 ejes de la política de equidad laboral. A continuación, se detallan los 7 ejes, así:

1. Plan de discapacidad Ley 1346 de 2009 y Ley 1618 de 2013: acciones dirigidas a caracterizar, identificar, visibilizar, implementar y aplicar la política pública de discapacidad con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

2. Plan transversal Mujer y Género: acciones encaminadas al reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos de las mujeres, partiendo de sus diferencias, en procura de eliminar contextos laborales y contractuales de discriminación, desigualdad y subordinación de género. Para ello se implementan medidas que contribuyen a la garantía de las mujeres a una vida libre de violencias, promueven su participación incidente en la toma de decisiones públicas y propician una cultura organizacional libre de sexismo, prejuicios, estereotipos y prácticas sociales que generan y reproducen los diferentes tipos de discriminación.

3. Plan transversal LGBTI: reconocimiento de los enfoques diferenciales en cada uno de los procesos organizacionales y administrativos de la SDSCJ, para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas, asegurando un entorno laboral y contractual incluyente, exento de violencias y discriminación, que fortalezcan las oportunidades laborales, contractuales y de desarrollo económico para las personas de los sectores LGTBI, así como su permanencia en el empleo.

4. Plan integridad y transparencia: implementación de actividades masivas que involucre a todas las personas que laboran en la SDSCJ, independientemente del tipo de vinculación que tenga, se realizan con el apoyo del grupo de gestores de integridad que fortalecen el proceso de apropiación de la política de integridad, transparencia y anticorrupción.

5. Proyecto para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros: implementación de actividades masivas que involucre a todas las personas que laboran en la SDSCJ, independientemente del tipo de vinculación que tenga, a través de los procesos de intervención en clima laboral, riesgo psicosocial, campañas comunicativas, y acciones desde todos los módulos del Programa de "Talento Humano en una Organización Saludable".

6. Jóvenes en el Servicio Público: ejecución de estrategias encaminadas a favorecer la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, en procura de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población y fortalecer la prestación del servicio público.

7. Pueblos étnicos: medidas encaminadas a la construcción de ambientes laborales y contractuales libres de prácticas racistas o de discriminación por razón de la identidad étnica, mediante la promoción, estrategias y actividades orientadas a prevenir y atender este tipo de prácticas, así como la implementación de canales de denuncia y espacios de diálogo que permitan el ejercicio pleno de derechos de las personas pertenecientes a pueblos étnicos.

Adicionalmente, se cuenta con el lugar de consulta virtual de los ejes de la misma política en la intranet de la SDSCJ donde servidores y contratistas tienen disponible para consultar los 7 ejes y particularmente en el eje de pertenencia étnica se encuentra: normativa y glosario pueblos indígenas, normativa pueblos gitanos/ ROM, normativa y glosario pueblos NARP.

Ahora bien, durante la presente vigencia se ha realizado una charla virtual y un concurso de dibujo, con ocasión de las fechas conmemorativas, que se detallan a continuación, en las imágenes 1 y 2, así:

Imagen 1. Charla virtual del 21 de marzo Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial



Fuente: Subsecretaría de Gestión Institucional, SDSCJ. Fecha de corte: 18-052025.

Imagen 2. Concurso de dibujo el 21 de mayo Día de la Afrocolombianidad un concurso de pintura/dibujo



Fuente: Subsecretaría de Gestión Institucional, SDSCJ. Fecha de corte: 18-052025.

16. "Informe, ¿Cuántas denuncias o reportes de racismo o discriminación étnica ha recibido la entidad en el último año? ¿Qué ruta de atención se ha seguido?"



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

R. A continuación, en la tabla 1, se presenta la búsqueda de temas relacionados en el asunto en otras bases (matriz de trazabilidad y reporte SIGA, durante el período comprendido entre el 1 de junio 2024 y el 30 de junio de 2025, evidenciando 2 PQRS, así:

Tabla 1. Temas relacionados con racismo discriminación étnica PQRS

FECHA	RAD_BTE	SIGA	TEMA	RUTA
07/10/2024	4503252024	1-2024-61692	Reporte de Racismo	Se realizó traslado por competencia a la SECRETARIA DE GOBIERNO, a la DIRECCIÓN DE TERRITORIALIZACIÓN DE DERECHOS DE LA SECRETARIA DE LA MUJER y a la SECRETARIA DE EDUCACION.
03/06/2025	2682092025	1-2025-37767	Discriminación Étnica	Se presentó respuesta de fondo por parte de la SCJ - Dirección de Prevención y Cultura ciudadana.

Fuente: Subsecretaría de Gestión Institucional, (Reporte SIGA jun2024-jun2025). Fecha de corte: 30-06-2025.

Esperando haber dado respuesta a sus interrogantes, reiterando nuestra disposición de abrir espacios que en el trabajo conjunto contribuyan armónicamente al desarrollo del pacto de ciudad.

Reciba un cordial saludo,


CÉSAR ANDRÉS RESTREPO FLOREZ

Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Aprobó: Reinaldo Ruiz Solórzano – Subsecretario de Gestión Institucional
Consolidó: Isabella Sofia Cerchiaro González – Contratista Despacho
Revisó: Andrea del Pilar Rojas Álvarez – Asesora Despacho
Anexos: Oficio de traslado a Policía Metropolitana de Bogotá (MEBOG)