



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

AÑO II N°. 3249 DIRECTOR: NEIL JAVIER VANEGAS PALACIO NOVIEMBRE 2 DEL AÑO 2021

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

PROYECTO DE ACUERDO N° 498 DE 2021 PRIMER DEBATE “POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA INCENTIVAR LOS EMPLEOS VERDES EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.....	12411
PROYECTO DE ACUERDO N° 499 DE 2021 PRIMER DEBATE “POR EL CUAL SE MODIFICA EL ACUERDO 013 DE 2000”.....	12433
PROYECTO DE ACUERDO N° 500 DE 2021 PRIMER DEBATE “POR EL CUAL SE RINDE HOMENAJE EN EL CONCEJO DE BOGOTÁ A LAS MUJERES QUE CUMPLIERON UN PAPEL DESTACADO EN DISTINTOS PROCESOS HISTÓRICOS DE COLOMBIA”.....	12446
PROYECTO DE ACUERDO N° 501 DE 2021 PRIMER DEBATE “POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL MES DE SEPTIEMBRE COMO EL MES DE LA PALABRA ESCRITA Y HABLADA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.....	12455
PROYECTO DE ACUERDO N° 502 DE 2021 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”.....	12464

PROYECTO DE ACUERDO N° 498 DE 2021

PRIMER DEBATE

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA INCENTIVAR LOS EMPLEOS VERDES EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

OBJETO

La presente iniciativa tiene como objeto dictar los lineamientos para incentivar, los empleos verdes de la ciudad de Bogotá, siguiendo los parámetros establecidos en el Plan de Distrital de Desarrollo y los dispuestos en el articulado de este proyecto.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En septiembre del año 2008, el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), con la intención de abordar las cuestiones apremiantes por las que pasaba el mundo, dieron paso al concepto de empleo verde como una

esperanza de la humanidad para poder hacer frente a dos de los desafíos más determinantes del siglo XXI, i) un desafío social principalmente causado por la pobreza y el desempleo y ii) la degradación ambiental y su empeoramiento por el cambio climático. (PNUMA, 2008)

Un mes más tarde, vino la recesión económica con la crisis bursátil mundial, lo cual dejó presiones inflacionarias, déficits fiscales y millones de desempleados en el mundo, esto hizo que el tema de empleos verdes cobrara mayor relevancia en un escenario post-crisis.

En 2019 se estableció lo que hoy se conoce como el “Nuevo acuerdo verde global” o “Global Green New Deal”, el cual fue liderado por una comisión del PNUMA y en donde se evaluó si las respuestas que se iban a dar a la crisis estimularían realmente una economía sostenible post-recesión para el mediano y largo plazo, o si quizás era importante invertir en la construcción de esa sostenibilidad futura y de la misma manera estimular el crecimiento económico, el empleo y la lucha contra la pobreza (PNUMA, 2009).

Más tarde, 34 países firmarían una Declaración sobre Crecimiento Verde en la que manifestaron que fortalecerían sus capacidades para trabajar en estrategias de crecimiento verde, con las que pudieran responder a la crisis, reconociendo que el respeto y la protección del medio ambiente y el crecimiento económico pueden ir de la mano, de manera que a su vez puedan preservarse los recursos para las generaciones futuras (OCDE, 2011).

Era claro que hacer inversiones verdes y orientarse a una transición verde tendría un efecto muy positivo en el empleo en el largo plazo, sin embargo, sería cada vez más necesario vincular a los mercados laborales para que los trabajadores pudieran participar de una nueva economía verde, de allí que promover los empleos verdes se volviera prioridad.¹

La crisis económica y financiera no es la única crisis a la que se está enfrentando el mundo. La degradación del medio ambiente, la erradicación de la pobreza y el creciente desempleo también son algunas de las cuestiones que revisten carácter de urgencia desde hace mucho tiempo. La preocupación que suscita el medio ambiente y los debates emergentes sobre la economía verde hacen sumamente pertinente pasar revista a las condiciones de empleo y de trabajo y a las cuestiones laborales y relativas al trabajo decente en diferentes sectores de la economía.

Elaborar un plan de acción eficaz para impulsar la recuperación económica, afrontar la degradación del medio ambiente, y atender las diferentes necesidades sociales será fundamental para asegurar la sostenibilidad a largo plazo en el mundo. En el Informe sobre Economía Verde elaborado por el PNUMA en 2011 se explica cómo lograr este objetivo mediante la inversión en sectores verdes, limpios y sostenibles. El hecho de centrarse en cada uno de los sectores de la economía puede fomentar la creación de empresas sostenibles y crear oportunidades de trabajo decente para todos, en particular para aquéllos que más lo necesitan. A tal efecto, el Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR) proporciona conocimientos y análisis matizados, y asesoramiento en materia de política, en los diversos sectores que abarca, lo cual puede mejorar la posición de la OIT por lo referente al tema de los empleos verdes y la economía verde.

En 2012, el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) gestó la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible por medio de la cual se sustituyeron los antiguos

¹ <https://www.ecointeligencia.com/>

Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) del año 2000, con el fin de adaptarlos a las necesidades del mundo moderno en el marco de la creación de la Agenda 2030. El resultado fueron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que buscan promover la integración de las esferas de prosperidad, paz, planeta, alianzas y personas. Este tratado entró en vigor desde el año 2015, generando la obligación en los estados miembros de velar por el cumplimiento de cada una de las metas allí propuestas. El concepto de economía y empleabilidad verdes están directamente ligados al objetivo número 8 “trabajo decente y crecimiento económico”. Sin embargo, los ODS tienen la característica de codependencia e interconexión, por lo que el cumplimiento de uno de ellos contribuye al cumplimiento de uno o varios más. En este caso, la puesta en marcha de programas de empleos verdes aportaría también a los objetivos 1 “fin de la pobreza”, 9 “infraestructura innovación y emprendimiento”, 11 “ciudades y comunidades sostenibles”, 12 “producción y consumo responsables” y 13 “acción por el clima”.²

Hasta la fecha, los análisis sectoriales han permitido comprender la vital importancia del diálogo social como punto de partida para todo tipo de transición hacia una economía más verde. La participación de los agentes interesados ha demostrado ser esencial para asegurar que se aporten respuestas de manera apropiada a las preocupaciones de los trabajadores —lo cual es particularmente cierto en el caso de los sectores en los que se prevé una reducción temporal del empleo.

Las tendencias en la producción, el consumo y el empleo están experimentando un cambio importante, y se prevé que seguirán evolucionando en los próximos años. La transición a una economía más verde ya ha comenzado, si bien se observan diversos grados de madurez dependiendo de los países y sectores de que se trate. Es posible – y, en realidad, es un hecho – reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y otros efectos en el medio ambiente, mejorar las condiciones de vida, crear empleos verdes y reducir la pobreza, aumentando al mismo tiempo la competitividad de las empresas y los sectores de la economía, en sectores como la construcción o las energías renovables en diferentes países del mundo.

Los empleos verdes son entonces puestos de trabajo que contribuyen a la conservación, restauración y mejora de la calidad del medioambiente en cualquier sector económico (agricultura, industria, administración y servicios). Los empleos verdes reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos aumentando la eficiencia del consumo de energía, materias primas y agua, descarbonizando la economía y reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero, minimizando o evitando cualquier forma de residuo y contaminación, restaurando los ecosistemas y la biodiversidad, y permiten adaptarse al cambio climático.

No existe una definición única de economía verde. La principal característica del concepto es el reconocimiento del valor económico del capital natural y de los servicios ecológicos, y la necesidad de proteger esos recursos.

La mayoría de las definiciones incluyen no sólo aspectos ambientales sino que incorporan un enfoque más holístico del desarrollo sostenible. Elementos como sostenibilidad ambiental, justicia social y producción localmente arraigada e intercambio de bienes y servicios pueden encontrarse, por tanto, en la mayoría de las definiciones de economía verde.

² <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs>

El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente define una economía verde como “aquella que mejora el bienestar del ser humano y la equidad social, a la vez que reduce significativamente los riesgos ambientales y las escasez ecológicas. En su forma más elemental, una economía verde sería aquella que genera bajas emisiones de carbono, utiliza los recursos de forma eficiente y es socialmente inclusiva.”

El concepto de economía verde no tiene intención de sustituir al de desarrollo sostenible, más bien se emplea como un medio para conducirnos a la sostenibilidad. El documento final de Río +20, El futuro que queremos, afirma “[...] consideramos que la economía verde en el contexto del desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza es uno de los instrumentos más importantes disponibles para lograr el desarrollo sostenible y que podría ofrecer alternativas en cuanto a formulación de políticas, pero no debería consistir en un conjunto de normas rígidas. Ponemos de relieve que la economía verde debería contribuir a la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico sostenible, aumentando la inclusión social, mejorando el bienestar humano y creando oportunidades de empleo y trabajo decente para todos, manteniendo al mismo tiempo el funcionamiento saludable de los ecosistemas de la Tierra.”³

Según Ecoembes “El empleo verde es aquel que contribuye a preservar y reparar el medio ambiente, tanto en los sectores tradicionales como los manufacturados o la construcción. Incluso en nuevos sectores relacionados con la eficiencia energética y la energía renovable.”

Por todo ello, los empleos verdes se están convirtiendo en una de las piezas claves para poder mitigar las consecuencias del cambio climático. Tanto es así que en los últimos tiempos se ha producido un aumento de los puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente, no sólo en Europa (donde ya hay alrededor de 7.360.000 empleos en la UE en sectores verdes -energías renovables, eficiencia energética, construcción eficiente, agricultura orgánica, gestión de residuos y reciclaje*-) si no que hay un aumento en el ámbito laboral español.

En este caso la Organización Internacional de Trabajo (OIT), cuenta con el Programa Empleos Verdes el cual trabaja para un desarrollo social y económico ambientalmente sostenible. Promueve la creación de empleos verdes a través de todo el mundo como una forma de generar trabajo decente y oportunidades de ingresos con un impacto ambiental reducido y una capacidad mayor para hacer frente a los desafíos del cambio climático y la escasez de recursos.

Para ello, el programa sigue dos estrategias principales: por un lado, aborda el empleo y la dimensión social de las políticas ambientales para garantizar el trabajo decente a las generaciones presentes y futuras. Por otro lado, integra las preocupaciones ambientales en el mundo del trabajo para modificar los patrones de consumo y de producción.

A nivel nacional, el programa opera en muchos países diferentes y en cuestiones muy variadas. A nivel internacional, el programa participa en debates políticos internacionales acerca del cambio climático y el desarrollo sostenible y construye, junto a sus socios, una base importante de conocimientos sobre la dimensión social de los problemas ambientales y el cambio climático.

En general, se puede decir que la transición hacia una economía más verde tiene potencial para crear millones de puestos de trabajo. Pero es posible que también conduzca a la reducción de

3 https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=EMPLEOS+VERDES&locale=es_ES

personal en industrias con alta tasa de emisiones. Es difícil predecir la repercusión exacta puesto que las realidades nacionales son diversas. Sin embargo, la mayoría de los escenarios sugieren que el efecto neto será positivo. Los países que ya avanzan hacia una economía verde están siendo testigo de estos efectos.

Una economía más verde no es inclusiva ni socialmente sostenible de manera predeterminada. Las políticas sociales y de mercado de trabajo tendrán que complementar las políticas económicas y ambientales para amortiguar los inconvenientes de la transición hacia una economía verde. A nivel nacional, la progresión positiva dependerá también en gran medida de la coordinación de políticas y la planificación previa incluyendo nueva formación para trabajadores y mejora de competencias. Merecen especial atención los jóvenes, mujeres y hombres, que requieren conocimientos y habilidades apropiados para integrarse con éxito en la economía verde.⁴

Para promover la creación de empleos verdes a nivel nacional, sub-nacional y local, el Programa Empleos Verdes aprovecha diferentes medios de acción:

1. Investigación nacional y sectorial del potencial de creación de empleos verdes.
2. Asesoramiento político basado en resultados de investigaciones para conectar mejor las políticas ambientales y laborales.
3. Creación de capacidades y formación para los mandantes a fin de facilitar y mejorar el diálogo social y asegurar su plena participación en debates políticos pertinentes y en estrategias nacionales.
4. Proyectos piloto a nivel sectorial y local sobre iniciativa empresarial verde, negocios verdes, formación profesional, infraestructuras con alto coeficiente de empleo, etc.



⁴ <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs>

Fuente: Comisión de Negocios y Desarrollo Sostenible. Informe 'Better Business, Better World' publicado en el marco del Foro Económico Mundial de Davos. Enero 2017

Generalmente, cuando uno piensa en empleos verdes rápidamente piensa en el sector del reciclaje o de las energías renovables, cuando en realidad hay empleos verdes en muchísimos más sectores laborales⁵. Algunos ejemplos son:

- Agricultura ecológica
- Ganadería ecológica
- Auditoría, consultoría e ingeniería ambiental
- Ecodiseño
- Reciclaje
- Prevención y control de la contaminación
- Ecoemprendimiento
- Energías renovables
- Rehabilitación energética de los edificios
- Responsabilidad social corporativa
- Residuos
- Servicios energéticos dirigidos a empresas, ciudadanos e instituciones para que sea más eficiente.

ALGUNOS EMPLEOS VERDES INTERNACIONALES:

ESPAÑA:

En este país se habla de empleos verdes desde el año 2013 y han venido desarrollándolos en diferentes sectores de su economía como por ejemplo la rehabilitación energética de edificios. Esta actividad es un nicho de empleo que ofrece muchas oportunidades a los antiguos trabajadores de la construcción, muchos de ellos ahora en situación de desempleo. Además ha reducido la dependencia energética del país y ha ayudado a mitigar el cambio climático.

La agricultura ecológica es otro gran ejemplo de empleo verde. España tiene la mayor superficie de agricultura ecológica de Europa, por lo que hay un tremendo nicho de empleo en el país en este sector. Ya cuentan con una gran tradición agrícola, enfocada en la producción ecológica.

El turismo sostenible, se da en las zonas rurales del interior, donde el turista puede tener una experiencia alternativa sin perder la calidad de su servicio al tiempo que fomenta el desarrollo rural y local.

La movilidad sostenible con los automóviles eléctricos, los sistemas de transporte eficiente y los combustibles alternativos son el motor de este sector en España.⁶

⁵ <https://elblogverde.com/>

⁶ <https://www.ecoemprende.com/empleo-verde-espana>

MEXICO:

La OIT organizó dentro de su programa de empleos verdes al país de tal forma que desarrollaron las siguientes estrategias⁷:

Organizó y compartió la información para desarrollar una amplia base de conocimientos, herramientas probadas y enfoques prácticos; contribuyó con el análisis y la evaluación del potencial de empleo verdes en las actividades económicas verdes clave de la economía y los debates sectoriales sobre el tema; promovió la capacitación de los actores claves sobre políticas, programas y estrategias para promover empleos verdes y el desarrollo sostenible; identificaron buenas prácticas en sectores y territorios específicos, y promovieron la incorporación de los empleos verdes dentro de la política nacional como un elemento necesario para lograr el crecimiento de industrias ambientales emergentes, y la transición hacia a una economía más sostenible y baja en carbono del país.

También establecieron las siguientes actividades: (i) Desarrollo de una plataforma virtual operativa para el intercambio de información y conocimientos sobre empleos verdes, (ii) Un curso de capacitación sobre empleos verdes y formulación de políticas, programas y planos de acción para su promoción para los mandantes, (iii) Foros de sensibilización e información sobre el tema, mesas de dialogo sectoriales y boletines semestrales, y (iv) Generación de nuevos conocimientos sobre los retos y oportunidades de creación de empleos verdes en sectores estratégicos de construcción, energía renovable, industria manufacturera y turismo en dos estados de la República, para lo que lograron llegar a grandes acuerdos y así pudieron poner en marcha el programa de los empleos verdes de la mano con la OIT.

ARGENTINA:

En Argentina se han tenido en cuenta diferentes variables para implementar los empleos verdes en el país, este trabajo se viene desarrollando desde el año 2015:

Se deben identificar los sectores que desempeñan actividades sostenibles. Para ello, se consideraron dos criterios: (i) ramas de actividad que constituyen sectores verdes por definición y (ii) sectores y empresas que desarrollan buenas prácticas ambientales.

Las actividades de saneamiento y las de gestión de residuos y parques nacionales, las energías renovables o la producción de bienes para uso ambiental constituyen un claro ejemplo de actividades verdes.

Para identificar los sectores y empresas que desarrollan buenas prácticas ambientales, se consideraron distintos criterios como: (i) políticas públicas, (ii) iniciativas privadas orientadas a promover un desarrollo sustentable, (iii) certificaciones con contenido ambiental (p. ej. GLOBAL G.A.P., certificaciones orgánicas, ISO 14001 y normas de calidad). Es importante mencionar que

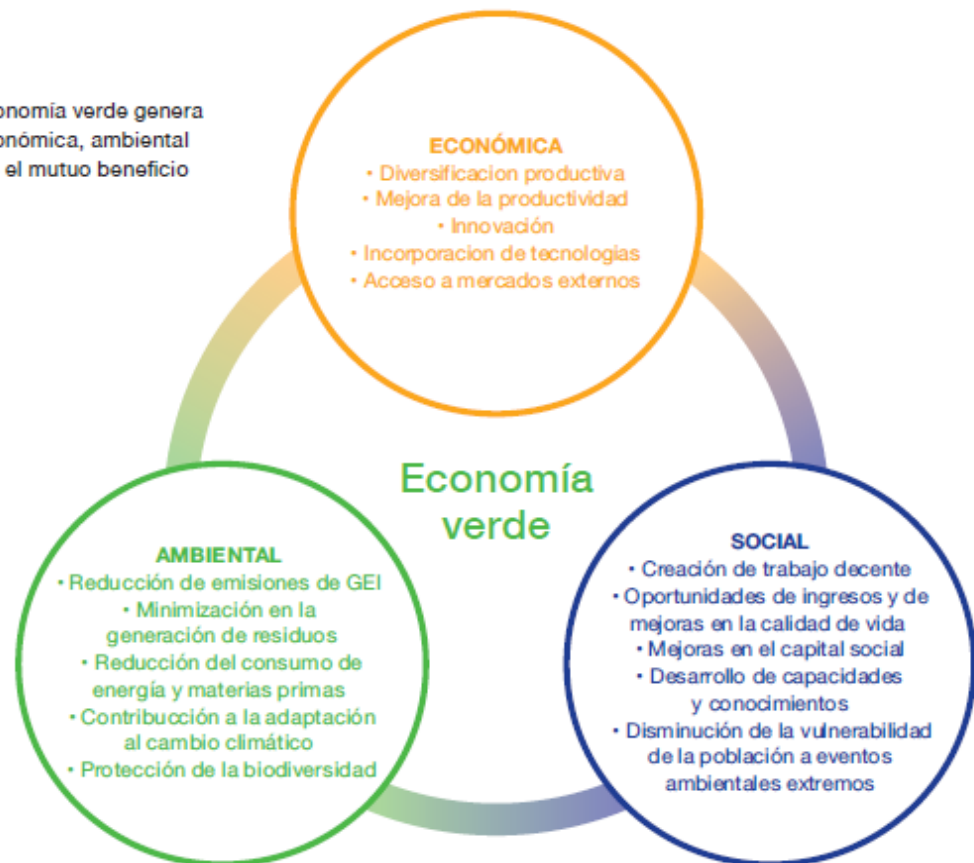
⁷ <https://www.ilo.org/mexico/areas-de-cooperaci%C3%B3n/empleos-verdes>

algunos sectores y conjuntos de empresas con buenas prácticas ambientales no pudieron ser identificados con la información disponible.⁸

Por otro lado, para estimar el empleo verde también es necesario identificar el trabajo decente. Si bien los indicadores que lo definen son objeto de un debate muy complejo, en este estudio sobre la Argentina se utilizó como indicador principal la condición de asalariados registrados en el sistema de seguridad social, la cual incluye muchas dimensiones de trabajo decente:

Figura 1

El fortalecimiento de la economía verde genera beneficios en las áreas económica, ambiental y social; además, favorece el mutuo beneficio entre estas dimensiones.



- Cobertura de salud para el trabajador y su familia a través de una obra social.
- Percepción de las asignaciones familiares.
- Inserción en el sistema previsional.
- Cobertura de riesgos del trabajo.
- Seguro de desempleo.
- Salario mínimo y básico de convenio.

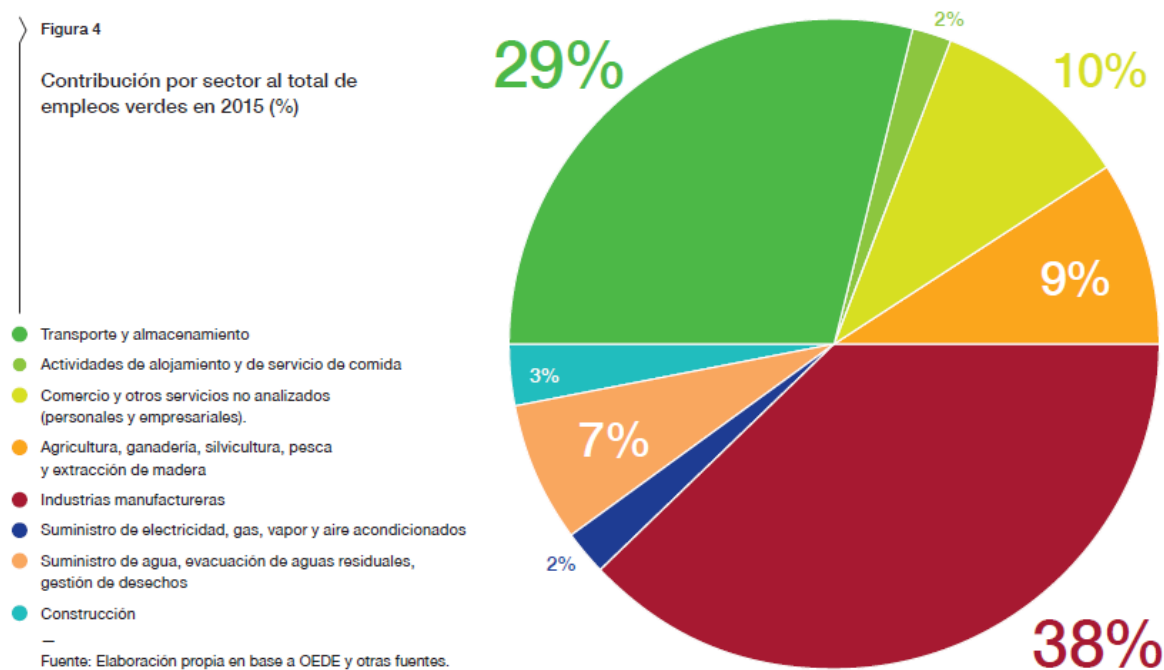
⁸ https://www.ilo.org/buenosaires/temas/empleos-verdes/WCMS_556477/lang--es/index.htm



Para 2015, se estimó que existieran 650.000 empleos verdes en Argentina, lo que representaba el 7% del total de los asalariados registrados. La mayor parte del empleo verde se concentró en la industria manufacturera (38%), transporte (29%), agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (9%), y en el suministro de agua y gestión de residuos (7%). Las actividades de servicios y comercio vinculadas con la protección ambiental sumaron un 10%.

Figura 4

Contribución por sector al total de empleos verdes en 2015 (%)



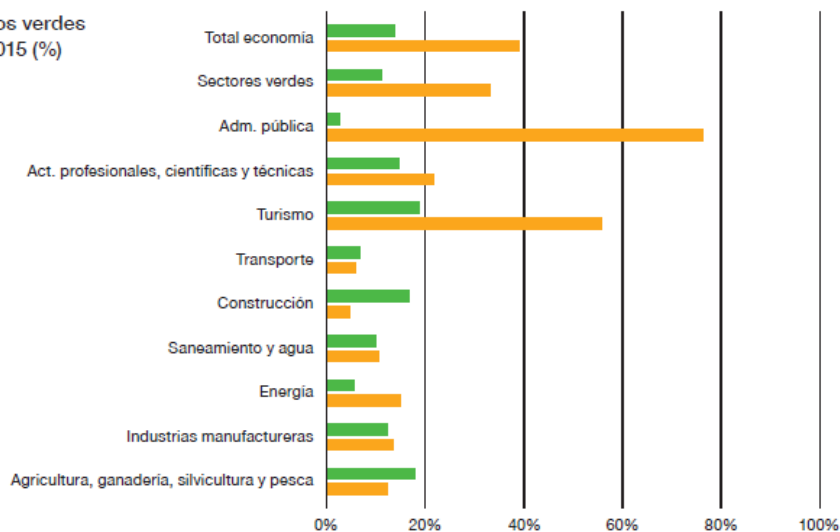
Fuente: Elaboración propia en base a ODE y otras fuentes.

La investigación relevó toda la estructura productiva argentina y se enfocó en algunos perfiles de trabajadores. La presencia de jóvenes y trabajadoras con un empleo verde en diversos sectores de la economía, entre los cuales se destacan la administración pública y el turismo (con alta presencia de trabajadoras), y la construcción, agricultura y turismo (con un 20% de jóvenes⁶, aproximadamente).

Figura 5

Jóvenes y mujeres con empleos verdes por actividad económica en 2015 (%)

● Jóvenes
● Mujeres



Muchos aspectos de la transición a una economía verde requieren un firme apoyo. Las políticas sociales deben elaborarse al paso que las políticas medioambientales y económicas. Es preciso invertir en las competencias profesionales que requerirá una economía mundial con bajas emisiones de carbono, y elaborar unas políticas con miras a gestionar los ajustes en el empleo en diferentes sectores de la economía. Asimismo, desde el punto de vista de la solidaridad social, y con el fin de movilizar el apoyo político y en el lugar de trabajo a los cambios que se necesitan, es imperativo formular políticas para garantizar que se proteja a aquéllos que se ven negativamente afectados a través del apoyo a los ingresos, oportunidades de readaptación profesional y el apoyo al realojamiento.

CHILE:

En el Cono Sur de América Latina, la OIT provee asistencia técnica en la formulación de políticas y medidas que contribuyan al desarrollo de empresas y economías sostenibles que sean eficientes, socialmente justas y ambientalmente correctas. Algunos componentes importantes del programa son la capacitación de los actores sociales, la promoción de empleos verdes en el manejo y reciclaje de los desechos, la creación de empleos verdes en la energía renovable y la creación de empresas medioambientalmente sostenibles. El programa en este país inició en el año 2010.⁹

En el contexto de la Política de Gestión Integral de Residuos Sólidos y considerando el aporte importante de los recicladores de base en el manejo de los residuos, el Ministerio de Medio

⁹ <https://www.ilo.org/santiago/temas/empleos-verdes/lang--es/index.htm>

Ambiente creó, en diciembre de 2010, una mesa de trabajo para la elaboración de una política pública que aborde la inclusión de los recicladores en la gestión de residuos. En la mesa participan representantes de los Ministerios de Salud, Desarrollo Social, Trabajo y Previsión Social, Vivienda y Urbanismo, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, Municipalidades, la Organización Internacional del Trabajo, el Movimiento Nacional de Recicladores de Chile y la Fundación AVINA. Con la activa participación de todos estos actores, se elaboró un estudio y un borrador propuesta de política.

La OIT también participa en la organización del Ciclo “Empresa, Sociedad, Estado y Reciclaje de Residuos”, que convoca a empresas, organizaciones empresariales, fundaciones, centros de estudio y actores vinculados a la recuperación de residuos, preocupados por avanzar en Chile hacia una gestión más sustentable de los mismos. Los otros organizadores son el Centro de Envases y Embalajes, la Fundación Casa de la Paz, el Movimiento Nacional de Recicladores de Chile y la Fundación AVINA, bajo el patrocinio del Ministerio del Medio Ambiente.

Como resultado de este ciclo, se generó una propuesta que pretende dar forma al diseño de un marco regulatorio para la Responsabilidad del Productor (REP) que plantea el Proyecto de Ley impulsado por el Ministerio del Medio Ambiente. Dicha propuesta intenta conciliar ciertas estrategias público-privadas esenciales para alcanzar determinados niveles de reciclaje de envases y embalajes post-consumo con la necesidad de asegurar oportunidades adecuadas para la dignificación del trabajo de los recicladores de base.

COSTA RICA

Durante los últimos años, Costa Rica se ha caracterizado por ser uno de los países pioneros en desarrollo sostenible. De hecho, en septiembre de 2016, se convirtió en el primer país en suscribir un Pacto Nacional por el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Su plan de acción se ha basado en la integración de actores como los tres poderes de la República, los sindicatos, el sector privado, la academia y la sociedad civil, dentro del cumplimiento de los ODS, anteponiendo aquellos objetivos que son prioridad para la población de este país y sus necesidades específicas.

La actividad en la cual este país se ha convertido en un referente a nivel regional e incluso internacional es el turismo sostenible. Todo esto, con la colaboración del Instituto Nacional de Biodiversidad y la transformación de las políticas de Estado., por medio de las cuales se promueven las economías verdes a través de la introducción de tecnologías verdes e innovaciones ecológicas. Gracias a que el país identificó la biodiversidad y los recursos naturales como capital, se ha logrado la creación de diversos negocios verdes que fomentan la empleabilidad en esta área.

Algunos de los programas desarrollados por el Estado para incentivar la economía, los negocios y los empleos verdes son el Programa de Promoción de Empresas Responsables y Sostenibles (SCORE), la promoción de la Responsabilidad Ampliada del Productor, el Entorno Propicio para la Empresa Sostenible (EPES), la Estrategia Nacional de Cambio Climático (ENCC) y la Dirección de Cambio Climático del gobierno (DCC) liderada por el Ministerio de Ambiente y Energía cuyo objetivo es consolidar lo que ellos denominan como una “visión eco competitiva” para posicionar al país como referente en reducción de emisiones y adaptación y mitigación del cambio climático.

COLOMBIA:

En Colombia se habla de empleos verdes aproximadamente desde el año 2018, cuando el 4 de diciembre mediante la resolución número 001242 de 2018 el Ministerio de Trabajo a través de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, otorgó a Talento Verde S.A.S la autorización para prestar los servicios de gestión y colocación de empleos verdes a través de su punto virtual www.talentoverde.com¹⁰

En Colombia el panorama es muy alentador, pues se ha visto cómo el Gobierno ha hecho una apuesta por incluir el tema de la generación de empleos verdes en la Política de Crecimiento Verde y en la Política Nacional de Negocios Verdes. Que hoy el Ministerio de Trabajo a través de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público otorgue esta autorización, confirma su disposición con la construcción del capital humano para lograr la sostenibilidad del país.

Hasta el momento Talento Verde es la primera agencia privada autorizada para la prestación del servicio público de empleos verdes a nivel nacional, lo que representa no solo un reto, sino una responsabilidad muy grande de parte de esta organización con las expectativas del gobierno, de los oferentes y de los demandantes; una de las principales metas de esta organización es que para el año 2030 se podrían llegar a generar un total de 84.115 empleos verdes nuevos en el país, lo que eliminaría considerablemente los altos índices de contaminación en el país.

Parece increíble que se haya vivido una nueva crisis económica mundial, hoy causada por el COVID-19 y la cual podría convertirse según el Fondo Monetario Internacional en la peor desde hace 90 años. Esta agencia desde su fundación ha tenido tiempo para hacer las cosas diferentes, para impulsar una verdadera transición verde, pero el deterioro en el medio ambiente es cada vez más notorio.

Aunque el panorama luce desalentador, una recuperación económica verde sigue siendo una de las mejores y más importantes apuestas de los gobiernos del mundo y detrás de la pandemia y sus terribles efectos a nivel social y económico, viene una problemática de la cual no podemos seguir siendo ajenos, la crisis climática.

No es momento para seguir dilatando los compromisos internacionales de la Agenda a 2030, la recuperación esta vez debe ser diferente y más si con ello se podrá garantizar nuevas formas y oportunidades de empleo decente, pero esto requerirá de líderes políticos con ímpetu, que prioricen los sectores verdes y permitan a partir de normativas y políticas públicas dar mayor certidumbre a las inversiones para que prospere una economía verde, además son necesarios líderes organizacionales que hagan apuestas contundentes en contra el cambio climático y la degradación del medio ambiente.

Si hay intención de los gobiernos del mundo en hacer una reactivación económica verde, estaremos dando un gran paso hacia la generación de nuevos empleos verdes, que pueden desarrollarse en muchos sectores económicos tanto a escala urbana como rural. Hay evidencia de cómo toda la fuerza laboral, desde los trabajadores que desempeñan actividades operativas hasta los más

¹⁰ <https://talentoverde.com>

especializados tiene oportunidad de emplearse en un mercado laboral que responde a las presiones cada vez mayores sobre protección y preservación del medio ambiente.

Las experiencias internacionales muestran la importante contribución que hacen los empleos verdes a un crecimiento económico bajo en emisiones en países en desarrollo (de los más afectados por la actual crisis), al reducir la pobreza y mejorar los niveles de vida de la población, además promueven la inclusión laboral de personas en condición de vulnerabilidad.

Avanzar hacia un crecimiento verde generará millones de empleos en el mundo, pero también puede haber pérdidas de empleos ocasionadas principalmente por la desaparición de algunas actividades de los sectores tradicionales, por lo que es imperativo que a la par que se promueven los empleos verdes para superar la crisis, también se gestione una transición justa para todos, con políticas públicas coherentes y el fomento del diálogo social.

Tendrá un gran efecto sobre los trabajadores y las comunidades. Muchos se beneficiarán pero otros pueden encontrar dificultades dado que ciertas industrias y ocupaciones están en declive. Desde el punto de vista de la solidaridad social y con el fin de movilizar el apoyo en el ámbito político y en los lugares de trabajo para realizar los cambios necesarios, es imperativo desarrollar políticas que aseguren que aquellos que puedan verse afectados negativamente estén protegidos mediante prestaciones salariales, oportunidades de reconversión, ayudas para la reubicación y similares.

El diálogo social es un componente de importancia crítica en una Transición Justa, especialmente en los lugares de trabajo, donde se necesitan las voces de trabajadores y empleadores para determinar el diseño de nuevos sistemas de producción y prácticas de trabajo sostenible. En algunos casos, empleadores y sindicatos están empezando a trabajar juntos para hacer más verde el lugar de trabajo basándose en una larga tradición de colaboración en materia de seguridad y salud en el trabajo y otros temas.

El marco de Transición Justa de la OIT se dibuja en el Programa de Trabajo Decente, en su mandato de establecimiento de normas y en la Declaración (de la OIT) sobre la justicia social para una globalización equitativa. El marco puede aplicarse en ámbitos como políticas activas de mercados de trabajo, protección del salario, nuevas formaciones, respeto a las normas internacionales de trabajo, desarrollo de iniciativas empresariales y creación de oportunidades de ingresos alternativas.¹¹

En general, se puede decir que la transición hacia una economía más verde crea y seguirá creando empleo en toda una variedad de sectores. Según el nuevo informe de OIT/PNUMA/CSI/OIE “Hacia el Desarrollo Sostenible”, la mayoría de los estudios indican un incremento del orden del 0,5-2 por ciento, lo que se traduciría, globalmente, en 15-60 millones de nuevos puestos de trabajo.¹²

Se espera que se produzcan pérdidas de empleo en algunos sectores de la economía provocadas por el cambio hacia una economía más verde. Hasta el uno por ciento de mano de obra en países industrializados donde es previsible un mayor impacto en sus mercados de trabajo, es susceptible de verse afectado por la transición entre sectores económicos.

11 <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--es/index.htm>

12 <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>

Está previsto que los movimientos de trabajadores entre empresas sea diez veces mayor. Sin embargo, este impacto sería incluso pequeño en comparación con experiencias asociadas a la globalización experimentadas en las últimas décadas.

En general, se puede decir que la transición hacia una economía verde tiene potencial para crear millones de puestos de trabajo. Pero es posible que también conduzca a la reducción de personal en industrias con alta tasa de emisiones. Es difícil predecir la repercusión exacta puesto que las realidades nacionales son diversas. Sin embargo, la mayoría de los escenarios sugieren que el efecto neto será positivo. Los países que ya avanzan hacia una economía verde están siendo testigo de estos efectos.

Una economía más verde no es inclusiva ni socialmente sostenible de manera predeterminada. Las políticas sociales y de mercado de trabajo tendrán que complementar las políticas económicas y ambientales para amortiguar los inconvenientes de la transición hacia una economía verde. A nivel nacional, la progresión positiva dependerá también en gran medida de la coordinación de políticas y la planificación previa incluyendo nueva formación para trabajadores y mejora de competencias. Merecen especial atención los jóvenes, mujeres y hombres, que requieren conocimientos y habilidades apropiados para integrarse con éxito en la economía verde.

¿Qué hace la organización Talento Verde?

Básicamente buscan y desarrollan el talento para la sostenibilidad ambiental de Colombia, en donde los usuarios se suscriben al igual que las empresas, y tanto el usuario como la empresa buscan los perfiles indicados para el empleo verde que se esté requiriendo.

Trabajan también en 4 aspectos:

1. Servicios de gestión y colocación de empleo verde - Personas
2. Servicios de gestión y colocación de empleo verde - Empresas
3. Desarrollo del talento para la sostenibilidad ambiental - Empresas – IES
4. Consultoría organizacional

En este caso la Administración Distrital debe tratar de encaminar esfuerzos para que las estrategias utilizadas para cumplir las metas del nuevo Plan de Desarrollo Distrital estén enfocadas como lo ha realizado esta organización para que la transición justa en Bogotá se haga con un mayor profesionalismo y para que se aprovechen al máximo las experiencias ya obtenidas por ellos y así poder sacar a flote prontamente los empleos verdes en la ciudad de una manera exitosa, eficiente y eficaz.

En la ciudad de Bogotá se viene hablando de empleos verdes y poco a poco se han realizado pequeños esfuerzos para que los ciudadanos capitalinos adquieran conciencia del tema ambiental y climático de la ciudad, del país y del mundo; es así que en cinco ocasiones se ha realizado un programa de divulgación denominado Semana Ecoempresarial que busca mostrar las tendencias de negocios verdes e inclusivos; en el mes de junio del año 2020, los días 23, 24, 25 y 26, la Secretaría Distrital de Ambiente realizó la quinta versión de esta semana con un panel virtual el cual contó con la participación de Jorge Enrique Jiménez Guacaneme, jefe Oficina de Negocios Verdes

y Sostenibles del Ministerio de Ambiente; Sergio Rengifo, director de Capitales del Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible y Diego Francisco Rubio Goyes, subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial de la Secretaría Distrital de Ambiente.¹³

Durante cuatro días se habilitaron diferentes espacios para visibilizar las acciones lideradas desde la Secretaría de Ambiente para incentivar los negocios verdes en Bogotá. En total se vincularon cerca de 3.000 personas entre líderes de las 36 empresas validadas y comunidad en general, quienes se interesaron en conocer y aprender acerca de la oferta de bienes y servicios sostenibles de la capital.

Los participantes, a través de una encuesta virtual, mostraron estar satisfechos con la oferta de formación y sensibilización de la Secretaría de Ambiente en torno a esta actividad empresarial. Las temáticas más llamativas y de mayor aceptación fueron aquellas que mostraron los procesos de los negocios verdes y cómo fomentar la creación de nuevos emprendedores, que van en búsqueda de la sostenibilidad y respeto por el medioambiente.

En este panel virtual la Secretaría Distrital de Ambiente, aprovechó para divulgar el “Ecodirectorio”, una herramienta por medio de la cual se busca la promoción de bienes y servicios que demuestren responsabilidad e incorporación de criterios ambientales y además cuenta con información referente a los 36 negocios verdes avalados por la Administración Distrital.¹⁴

MARCO NORMATIVO

- **Tratados internacionales**

Protocolo de Kyoto sobre el cambio climático. Este protocolo compromete a los países industrializados a estabilizar las emisiones de gases de efecto invernadero.

Convenio de Diversidad Biológica. Es el primer acuerdo global para abordar todos los aspectos de la diversidad biológica: recursos genéticos, especies y ecosistemas.

Convenio de Viena para la Protección de la Capa de Ozono. El Convenio tiene por objetivo alentar a las Partes a promover la cooperación para el intercambio de información sobre el impacto de las actividades humanas en la capa de ozono

Convención de Ramsar. Promueve la conservación y el uso racional de los humedales.

Conferencia de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (Rio+20). Sus principales objetivos fueron asegurar un acuerdo político en desarrollo sostenible abordando nuevos retos.

- **De orden constitucional**

Artículo 79. Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo.

¹³ <http://www.ambientebogota.gov.co/>

¹⁴ http://www.ambientebogota.gov.co/es/c/document_library/

Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines.

Artículo 80. El Estado planificará el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales, para garantizar su desarrollo sostenible, su conservación, restauración o sustitución.

Además, deberá prevenir y controlar los factores de deterioro ambiental, imponer las sanciones legales y exigir la reparación de los daños causados.

Así mismo, cooperará con otras naciones en la protección de los ecosistemas situados en las zonas fronterizas.

- **De orden Legal**

Ley 99 de 1993 *“POR LA CUAL SE CREA EL MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE, SE REORDENA EL SECTOR PÚBLICO ENCARGADO DE LA GESTIÓN Y CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES, SE ORGANIZA EL SISTEMA NACIONAL AMBIENTAL, SINA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”*

- **De orden Normativo**

Acuerdo No. 19 de 1996 *“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO GENERAL DE PROTECCIÓN AMBIENTAL DEL DISTRITO CAPITAL”*

Acuerdo No. 248 de 2006 *“POR EL CUAL SE MODIFICA EL ESTATUTO GENERAL DE PROTECCIÓN AMBIENTAL DEL DISTRITO CAPITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”*

Acuerdo No. 197 de 2005 *“POR EL CUAL SE ESTABLECE LA SEMANA DEL MEDIO AMBIENTE”*

Decreto 322 de 1994 *“POR EL CUAL SE IMPLEMENTA EL SISTEMA AMBIENTAL DEL DISTRITO CAPITAL”*

Decreto 456 de 2008 *“POR EL CUAL SE REFORMA EL PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL DEL DISTRITO CAPITAL”*

Resolución 6562 de 2011 - Secretaría Distrital de Ambiente – *“ADOPTA EL PLAN DE INVESTIGACIÓN AMBIENTAL DE BOGOTÁ”*

Resolución 081 de 2017 - Secretaría Jurídica Distrital – *“LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL, ESTABLECE EL COMITÉ TÉCNICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL DE LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL”*

COMPETENCIA

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

(...)

7. Dictar las normas necesarias para garantizar la preservación y defensa del patrimonio ecológico, los recursos naturales y el medio ambiente.

IMPACTO FISCAL

Esta iniciativa se enmarca en lo dispuesto por el Acuerdo No. 761 de 2020 “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS DEL DISTRITO CAPITAL 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, que, en su objetivo general, propósitos, logros de ciudad, metas sectoriales y programas estratégicos, se encuentran especialmente consagrados en los Artículos 13, 14, 27 y 33, los cuales dictan:

Artículo 13. Programas estratégicos. En el marco del presente Plan de Desarrollo Distrital se considera fundamental la ejecución de los siguientes programas estratégicos.

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

No.	Programas Estratégicos	No.	Meta Estratégica	Indicador	Línea Base	Fuente y año	Meta 2024
1	Oportunidades de educación, salud y cultura para mujeres, jóvenes, niños, niñas y adolescentes	10	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que	Mujeres vinculadas con énfasis en sectores afectados por la emergencia. Jóvenes vinculados con focalización en NINIS y énfasis en sectores de oportunidad afectados por	3874 3197 970	Agencia Pública de Empleo, SDDE, abril 2020	70000 50000 80000

			se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas	la emergencia. Personas colocadas, con énfasis en sectores de oportunidad y en empleos verdes			
--	--	--	--	---	--	--	--

Artículo 14. Metas sectoriales en los programas generales. En Plan de Desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, los logros de ciudad se materializan en 58 programas generales, conformados por una agrupación de metas que responden a su cumplimiento, como se identifican en el Anexo No. 1 que hace parte del presente Plan.

Anexo No 1. Artículo 14. Metas sectoriales

Propósito 1. Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política								
No	Programa	No Meta	Metas Sectoriales	Sector	Nombre indicador	Línea base	Fuente	Meta Sectorial 2024
18	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbana rural	122	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción,	Desarrollo económico	No de personas colocadas, con énfasis en sectores de oportunidad y en empleos verdes	970	Agencia Pública de Empleo, SDDE, abril 2020	200000

			personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

Artículo 27. Sistema Distrital para la Mitigación del Impacto Económico, el Fomento y Reactivación Económica de Bogotá D.C. El Sistema Distrital para la Mitigación del Impacto Económico creado por el Decreto 108 del 8 de abril de 2020, se mantendrá y fortalecerá como una política pública del Distrito con vocación de permanencia.

El sistema será considerado un instrumento para orientar las acciones para atender las emergencias, mitigar las consecuencias de las crisis y reactivar la economía de la ciudad, enfocado, entre otros temas, en preservar los empleos y el tejido empresarial, en especial de la micro, pequeña y mediana empresa, potencializar el emprendimiento, la creación y reinversión de nuevos modelos de negocio alineados a las nuevas oportunidades de mercado, fortalecer los sistemas productivos solidarios locales y desarrollar programas para la promoción de la compra local con las unidades de negocio identificadas, desarrollar estrategias de comercialización digital, impulsar las nuevas competencias y habilidades para el trabajo, la economía circular, el teletrabajo y los empleos verdes. Todo lo anterior sobre la base del cuidado del medio ambiente. Podrá recomendar a las instancias del Distrito pertinentes, las acciones necesarias, incluso aquellas que requieran algún tipo de modificación o expedición de normas distritales.

Parágrafo 1. El Sistema operará tanto para la declaratoria de pandemia por COVID 19, como para el periodo de declaración de la no pandemia, y como herramienta fundamental para enfrentar cualquier otro evento de naturaleza y magnitudes que establezca su comité interinstitucional.

Parágrafo 2. La financiación del Sistema deberá estar garantizada con los recursos apropiados del presupuesto general de Distrito, de los fondos de desarrollo local, además de los aportes que pueda destinar la Nación, otros entes territoriales, el sector gremial y privado, y organismos internacionales. Los recursos estarán destinados entre otras cosas, al crédito y liquidez del aparato productivo.

Parágrafo 3. El Sistema tendrá un comité interinstitucional, encargado de definir los ejes estratégicos de funcionamiento y las acciones que permitan cumplir con su objetivo y estará conformado por las Secretarías Privada, de Hacienda, de Movilidad, Planeación y de Desarrollo Económico, Invest-in Bogotá, y un delegado de la Alcaldesa Mayor quien ejercerá la Secretaría Técnica. Las Secretarías Distritales de la Mujer y Cultura serán invitadas permanentes y otras Secretarías podrán ser invitadas según los temas a tratar.

Parágrafo 4. El sistema recomendará acciones concretas para la creación de una ventanilla única de requisitos para los establecimientos comerciales y para la coordinación de las visitas

y requerimientos de inspección, vigilancia y control de las diferentes entidades distritales. Esto, con el fin de facilitar la actividad de los pequeños comerciantes de la ciudad.

La Administración Distrital reglamentará los demás aspectos de este Sistema.

Artículo 33. Medidas para la recuperación económica. El Distrito Capital priorizará la generación de empleos verdes, que permitan reverdecer espacios y la rehabilitación, recuperación, restauración, reforestación de la estructura ecológica principal, así como, la construcción y operación de viveros, zonas de agricultura urbana, techos verdes y jardines verticales.

La generación de la estrategia distrital de economía circular permitirá generar incentivos por la reincorporar los residuos a la economía. Dicha estrategia apoyara la formalización, emprendimiento y tecnología para los recicladores de oficio; la Logística y generación de suelo para la reincorporación de los residuos de la construcción y demolición (RCDs) y activación mediante estrategias de economía colaborativa para la gestión de RCDs de origen residencial.

Se promoverá la Alianza regional para el compostaje y uso y aprovechamiento de residuos sólidos y orgánicos, permitiendo la Asistencia para pequeñas empresas gestoras para el aprovechamiento de residuos electrónicos y químicos provenientes del sector productivo, así como del sector agropecuario.

Se establecerá un nuevo modelo de abastecimiento inteligente y sostenible, basado en el enfoque de la soberanía alimentaria, permitiendo las compras públicas de quienes implementen buenas prácticas agropecuarias. Así mismo, la logística de abastecimiento debe disminuir las emisiones de material particulado y gases de efecto invernadero.

En el marco de la RAPE se incentivarán cadenas de abastecimiento que promuevan compra local, productos de economías campesinas y conservación de ecosistemas estratégicos, para lo cual se priorizarán aquellos que implementen innovación en la internalización de costos de transporte, operador logístico y mercadeo.

Por tanto, no puede afirmarse que esta iniciativa genera impacto fiscal toda vez que las acciones que propone este proyecto implican desarrollar los mandatos del Acuerdo No. 761 de 2020, PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS DEL DISTRITO CAPITAL 2020-2024, "UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI"

Cordialmente,

EMEL ROJAS CASTILLO
Concejal de Bogotá
Partido Colombia Justa Libres

MARCO ACOSTA RICO
Concejal de Bogotá
Partido Colombia Justa Libres

PROYECTO DE ACUERDO N° 498 DE 2021

PRIMER DEBATE

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA INCENTIVAR LOS EMPLEOS VERDES EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.,

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y, en especial, de las que le confieren el numeral 1 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993

Artículo 1. La presente iniciativa tiene como objeto dictar los lineamientos para incentivar, los empleos verdes de la ciudad de Bogotá, para lo cual la Administración Distrital a través de diferentes sectores y sus competencias funcionales, seguirá los parámetros establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo y los dispuestos a continuación:

- a) Identificar las actividades económicas verdes clave en la economía de la ciudad.
- b) Desarrollar investigaciones y reportes que contribuyan con el análisis y la evaluación del potencial de la empleabilidad verde en la ciudad.
- c) Promover la capacitación de los actores clave sobre las políticas, programas y estrategias que incentivan los empleos verdes.
- d) Fomentar la generación de nuevos conocimientos sobre los retos y oportunidades que supone la creación de empleos verdes en sectores estratégicos.
- e) Facilitar espacios que permitan el intercambio de información y conocimientos sobre empleos verdes.
- f) Adelantar la implementación de una plataforma virtual para la divulgación de la demanda y oferta de empleos verdes, en la cual se favorezca la interacción entre empresas y la comunidad en general.
- g) Identificar los sectores y empresas que desarrollan buenas prácticas ambientales y ejecutar planes de incentivos dirigidos a estas entidades considerando distintos criterios como la obtención de certificaciones con contenido ambiental, la implementación de Programas de Gestión Ambiental y otras iniciativas orientadas a promover el desarrollo sostenible.

Artículo 2. La Secretaría Distrital de Ambiente será la encargada de realizar el diseño, implementación y desarrollo de las estrategias necesarias para implementar y poner en marcha los empleos verdes en la ciudad de Bogotá.

Parágrafo 1. La Secretaría Distrital de Ambiente y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico promoverán de manera conjunta el desarrollo e implementación de los empleos verdes en la ciudad de Bogotá.

Artículo 3. La Administración Distrital, en cabeza de la Secretaría Distrital de Ambiente, llevará un control de los resultados de la implementación de los empleos verdes en la ciudad de Bogotá, de acuerdo con las metas trazadas en el Plan Distrital de Desarrollo.

Artículo 4. La Administración Distrital en cabeza de la Secretaría Distrital de Ambiente, podrá buscar alianzas o articular acciones con otras secretarías distritales y/o entidades públicas o privadas, que le permitan cumplir el presente Acuerdo.

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

PROYECTO DE ACUERDO N° 499 DE 2021

PRIMER DEBATE

"POR EL CUAL SE MODIFICA EL ACUERDO 013 DE 2000"

MOTIVACIONES:

1. ASPECTOS GENERALES.

Democracia Participativa y el Derecho que le asiste a todas las organizaciones de la sociedad, para participar en las decisiones de la administración.

La Constitución de 1991 trajo consigo un cambio radical en la perspectiva de la participación y la toma de decisiones de la administración frente a la ciudadanía, es así como se ha expresado bajo la doctrina constitucional, que la democracia participativa se manifiesta en la participación activa de todos los estamentos de la sociedad en el transcurrir de las políticas y decisiones que afecten los derechos de los individuos. La Honorable Corte Constitucional ha señalado respecto al precitado tema lo siguiente:

“Las relaciones entre el Estado y los particulares se desenvuelven en un marco jurídico democrático y participativo como claramente aparece en el preámbulo de la Constitución y es reiterado en el título I de los principios fundamentales. El artículo 1 de la Constitución define a Colombia como un estado social de derecho organizado en forma de república democrática participativa y pluralista, mientras que en el artículo 2° establece dentro de los fines esenciales del Estado el de “facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación”. Los principios de la soberanía popular (CP. art.3°), de primacía de los derechos inalienables de la persona (CP art.5°), de diversidad étnica y cultural (CP art. 7°) y de respeto a la autodeterminación de los pueblos (CP art.9°) constituyen junto con los anteriores el ideario axiológico que identifica el sistema jurídico colombiano y le otorga su indiscutible carácter democrático y participativo, presente en los distintos escenarios, materias y procesos de la vida institucional y social del país.

En materia del ejercicio del poder político y social por parte de las personas, la Constitución de 1991 representa la transferencia de extensas facultades a los individuos y grupos sociales. El derecho a la igualdad, la libertad de expresión, el derecho de petición, el derecho de reunión, el derecho de información o el derecho de acceder a los documentos públicos, entre otros, permiten a los ciudadanos una mayor participación en el diseño y funcionamiento de las instituciones públicas. Los mecanismos de protección de los derechos fundamentales por su parte han obrado una redistribución del poder político en favor de toda la población con lo que se consolida y hace realidad la democracia participativa.” 15

A renglón seguido la Corte señaló: “Los instrumentos de participación democrática garantizados en la Constitución no se limitan a la organización electoral sino que se extienden a todos los ámbitos

de la vida individual, familiar, social y comunitaria”¹⁶ También dispuso respecto de la injerencia de los actores sociales en la toma de decisiones de la administración lo siguiente:

“Como lo ha señalado resulta indispensable distinguir la necesidad de que en una democracia participativa los ciudadanos intervengan en las decisiones que los afectan -económicas, políticas, administrativas, ambientales, cívicas o culturales-, de la intervención de los mismos para asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las finalidades primeramente enunciadas demandan la injerencia de los actores sociales en pro de un bienestar común, conforme a los dictados constitucionales que imponen a las autoridades la protección de la vida, honra, bienes, creencias, derechos y libertades, de todos los residentes en Colombia, la preservación de su libertad y del derecho a optar por la propia realización. La justicia, aunque también anhelo de todos, generalmente solo adquiere realización efectiva en el ámbito individual.”¹⁷

Siguiendo con el análisis de la participación ciudadana en la construcción de las decisiones, definió las características Universales y Expansivas de la democracia participativa, las cuales en su concepto se definen así:

“Al decir que la democracia participativa debe estar permeada del criterio expansivo la Corte ha pretendido que se tienda a la maximización del efectivo desarrollo de la participación ciudadana en la toma de decisiones que los afecten, en todos los ámbitos de la actividad nacional pública o privada. Por tanto, se ha buscado evitar trabas a este desarrollo expansivo, consagraciones meramente formales o restricción en el ejercicio de nuevos mecanismos de participación, aparte de los ya consagrados en la ley o la Constitución.

(...)

Ha pretendido la Corte mediante la aplicación del criterio de universalización que la noción de participación ciudadana no quede restringida únicamente a lo público, sino que llegue también a las relaciones entre particulares, y que ésta sea palpable en todos aquellos asuntos en los que se tomen decisiones que afecten al Estado, la comunidad o la persona por implicar el manejo y distribución del poder.”

La importancia que revisten las organizaciones religiosas en nuestra ciudad.

Según el registro de entidades religiosas no católicas – ARNC del Ministerio del interior, Bogotá D. C. cuenta con 1384 organizaciones confesionales con personería jurídica reconocidas, distintas a las de la Iglesia Católica, lo cual aunado a lo explicado anteriormente, suman un estamento importante en la vida cotidiana de nuestra ciudad. Es Inexplicable que ante tal preponderancia de las organizaciones religiosas, estas no cuenten con un espacio de participación y deliberación en el seno de la elaboración de los planes de desarrollo.

16 Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C-089 de 1994

17 Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C-507 de 2001

Por otra parte es importante señalar lo expresado en el informe de la Universidad Nacional de Colombia denominado *“Descripción cuantitativa de la pluralización religiosa en Colombia”* el cual luego de ejecutar análisis y prácticas de tipo estadístico concluyó lo siguiente:

“Pese a observar un constante avance de la secularización, la gran mayoría de los colombianos se siguen considerando “creyentes” –94,1% de la población–; el 58,2% se considera “creyente practicante” y el 35,9% “creyente pero no practicante”. Ateos y agnósticos suman cerca del 5% de la población. Asimismo, la gran mayoría de la población (85%) considera que la religión “es importante” o “muy importante” en sus vidas (tabla 2). Por lo tanto, la sociedad colombiana es una sociedad “creyente”, donde el ateísmo y el agnosticismo constituyen aún un fenómeno marginal. A diferencia de Europa occidental, en Colombia el proceso de secularización no ha implicado un crecimiento drástico de la increencia, ni un declive de las prácticas religiosas institucionales. Paradójicamente, más que el declive de la religión, la secularización ha acarreado la recomposición de las fuerzas religiosas. Tal y como se observa en la tabla 3, el porcentaje de “creyentes” y de “creyentes practicantes” aumenta notoriamente entre la población femenina. El 96,6% de las mujeres se define como creyentes, frente al 90,6% de los hombres. Asimismo, el 65,8% de las mujeres se consideran “creyentes practicantes” frente al 47% de los hombres. El porcentaje de ateos y agnósticos es más alto entre los hombres que entre las mujeres. Como se observa en la tabla 4, el 89,5% de las mujeres considera que la religión es “importante” o “muy importante” en sus vidas, frente al 76,6% de los hombres.”¹⁸

Cuadro 10.
Pertenencia a religión por autoreconocimiento
2009

¿A qué religión pertenece?	Total estimado	% estimado
Católica	4.153.195	76,7
Cristiana	721.675	13,3
Ninguna	404.111	7,5
Otra	112.636	2,1
Ns/Nr	20.280	0,4
Total	5.411.898	100

Fuente: EBC 2009 - SCRD-Obs. de Culturas

Nota: Población de 13 años y más, residente en área urbana en predios de uso residencial

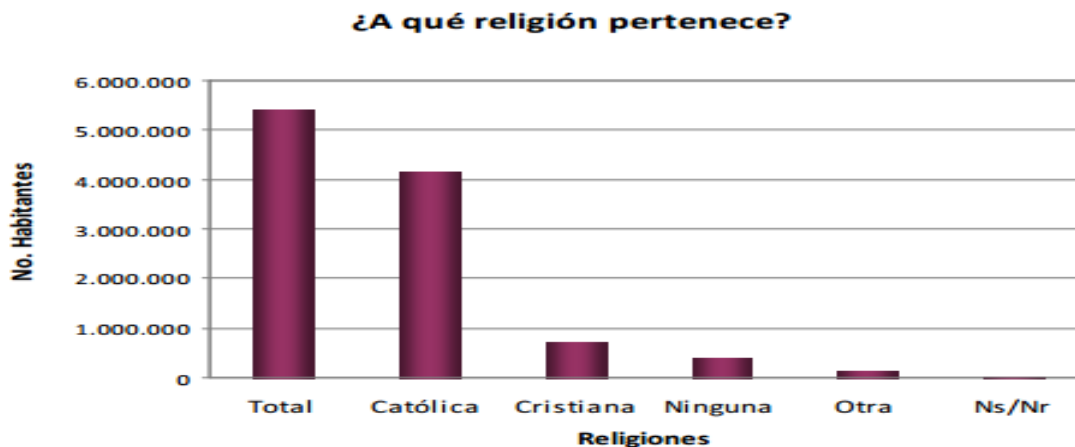
Aunado a lo anterior el BOLETIN 24 BOGOTA: CAPITAL DE CULTURAS *“Dimensiones de la cultura en Bogotá a partir de la Encuesta Bienal de Culturas”*, de la Secretaria de Planeación de Bogotá D. C. señaló que para 2009 la pertenencia poblacional a alguna religión en Bogotá era la siguiente:

“La religión, entendida comúnmente dentro de la esfera de las creencias opera como una categoría de auto identificación de modo que es importante en las acciones y la regulación del comportamiento de las personas, aunque no necesariamente riñe con la identificación étnica u otras. La encuesta preguntó: ¿a qué religión pertenece? Como se puede observar el 76.7% de la población se reconocen como de creencia católica, el segundo grupo “cristiana” con 13.3% en tanto que los que se consideraron no pertenecientes a ninguna

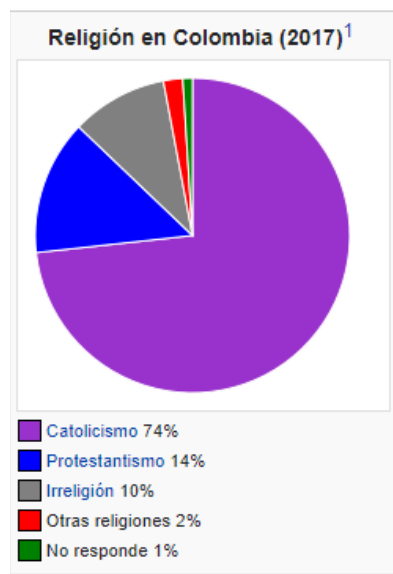
18 Universidad Nacional de Colombia. *Descripción cuantitativa de la pluralización religiosa en Colombia*. Recurso electrónico disponible en <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/viewFile/3636/4883>.

(afirmación diferente de reconocerse como ateo) fueron del 7.5%, otras religiones apenas llegan al 2.1%. La tradición histórica guarda sin duda relación con la caracterización.¹⁹

Gráfico 9.
Pertenencia a religión por autoreconocimiento
2009



Fuente: EBC 2009 - SCRD-Obs. de Culturas. Elaboración SDP – Dirección de Estudios Macro
Nota: Población de 13 años y más, residente en área urbana en predios de uso residencial



Fuente: Wikipedia. Religión en Colombia

19 Secretaria de Planeación de Bogotá D. C. BOLETIN 24 BOGOTÁ: CAPITAL DE CULTURAS Dimensiones de la cultura en Bogotá a partir de la Encuesta Bienal de Culturas de la Secretaría de Planeación de Bogotá D. C. Recurso electrónico disponible en <http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/InformacionTomaDecisiones/Estadisticas/Bogot%E1%20Ciudad%20de%20Estadisticas/2010/DICE107-CartillaBogCapitalCultural-2010.pdf>.

Como se evidencia anteriormente la población Bogotana y en Colombia que profesa alguna religión es la inmensa mayoría, por lo que es importante contar con espacios efectivos en la consecución y priorización de las metas en los planes de Desarrollo.

Organizaciones religiosas como entes activos de ciudadanía.

En la actualidad, la práctica de la democracia establece nuevos mecanismos de control y participación, capaces de limitar, influir y decidir en las funciones que corresponde realizar al Estado, permitiendo el análisis de los fines de la democracia desde el desarrollo de la libertad y la igualdad, que son, por su esencia y significado, los verdaderos valores de la democracia. (Vila, 2008:4)

La democracia participativa defiende que la participación activa de los ciudadanos en la toma de decisiones públicas constituye un elemento fundamental para que la democracia funcione, si bien para que funcione como tal, los ciudadanos deben tener conocimientos suficientes para participar e implicarse con frecuencia en las actividades políticas. De la participación informada de la sociedad formada depende, en gran parte, el buen funcionamiento del Estado y a éste compete no la formación de los ciudadanos sino la creación del entorno adecuado para que los ciudadanos se informen. (Vila, 2008:12)

Las formas y los significados de la democracia representativa fueron complementados al incluir las nociones de diversidad sociocultural, ciudadanía activa, fortalecimiento de lo público entre otros conceptos que bien podrían asociarse a la democracia. Se abren nuevos espacios de deliberación y decisión con valores como el pluralismo, la tolerancia el respeto a la diferencia, la construcción de consensos, la reivindicación de identidades específicas. La democracia participativa entonces, se configuró como un sistema de instituciones representativas para la toma de decisiones amparadas en la ley en el marco del Estado de Derecho. (Velásquez y González: 2009, 132)

Estos mismos autores consideran en cuanto a los retos de la democracia la necesidad de defender y fortalecer las instituciones democráticas del país, las que deben incluir dentro de sus políticas la participación como una oportunidad para incluir la mayor cantidad de grupos poblacionales, que tengan la posibilidad de incidir en las decisiones públicas. Para ello es necesario fortalecer estos espacios, evitar la desinstitucionalización de la participación y la discrecionalidad de las autoridades. Fabio Velásquez y Esperanza González, consideran que el perfeccionamiento de estos espacios requiere de una reforma del estatuto legal de la participación en el país como una forma de articular los diferentes ámbitos, crear incentivos y condiciones de apropiación.

Dentro de sus propuestas está la de democratizar la democracia y ciudadanizar la política. Mientras más personas participen y muestren resultados benéficos habrá una mayor visibilización, por eso es necesario educar a la ciudadanía en asuntos colectivos. Esta puede ser una gran herramienta para enfrentar el conflicto armado desde los liderazgos sociales. También reiteran: *“la necesidad de superar la división de la participación política y la representación ciudadana, considerando que los actores políticos deben entender que la participación puede fortalecer los sistemas democráticos, de ahí el llamado a los partidos políticos a fortalecer estos espacios. A su vez, los agentes*

*participativos deben entender que la participación es un mecanismo necesario de la democracia porque es un complemento de la misma”.*²⁰

Este Proyecto de Acuerdo, en consonancia con el marco normativo del país y del Distrito Capital busca el fortalecimiento de la participación con decisión, de los las diferentes organizaciones, confesiones, y asociaciones religiosas sustentado en los lineamientos en los principios de universalidad, igualdad, equidad, autonomía y sentido de pertenencia, es importante resaltar, que esta iniciativa propende por el fortalecimiento de los mecanismos de participación que haga de las anteriores una comunidad participante en las decisiones políticas del Distrito.

Si bien es cierto que la ciudad ha presentado una serie de avances de tipo social, cultural y urbano en los últimos años, también hay que decir que dichos adelantos han excluido notoriamente a la población religiosa de la capital.

Las organizaciones, confesiones, y asociaciones religiosas son la posibilidad de una participación flexible y alternativa. Flexibilidad para encontrar salidas innovadoras ante las crisis de agenda pública que la capital detenta, y alternatividad para expandirse, comprender e integrarlos en una acción local que los beneficie como población, y para que dejen su aporte al resto de las poblaciones de la capital.

Es bien sabido que las organizaciones, confesiones, y asociaciones religiosas, son por antonomasia Constructoras de paz, a la vez, son una gran fuente de unidad en gran parte del tejido social de la población capitalina.

2. ANTECEDENTES DEL PROYECTO.

De la investigación realizada a la red interna del Concejo, se pudo constatar que el presente Proyecto de Acuerdo tiene los siguientes antecedentes:

P.A.	PONENTES	AÑO
73	H. C. Nelson Castro Rodríguez (coordinador) – Positiva H. C. Marco Fidel Ramírez Antonio - Negativa	2016
128	H. C. Manuel José Sarmiento Arguello (coordinador)- Negativa H. C. Nelson Castro Rodríguez - Positiva	2016
201	H. C. Celio Nieves Herrera(coordinador) - Positiva con modificaciones H.C. Pedro Santisteban - Positiva	2018

²⁰ VELÁSQUEZ, Fabio y GONZÁLEZ, Esperanza. *Institucionalidad Participativa en Colombia: Balances y Retos*. En: Sociedad Civil y nueva institucionalidad democrática en América Latina. 2009. P.P 127- 149

335	H. C. Rubén Darío Torrado Pacheco (coordinador) - Positiva con modificaciones H.C. Diego Fernando Devia Torres - Positiva con modificaciones	2018
220	H. C. Edward Aníbal Arias Rubio(coordinador) - Positiva con modificaciones H.C. Nelly Patricia Mosquera- Positiva	2019
346	H. C. Edward Anibal Arias Rubio(coordinador) – Positiva H.C. Nelly Patricia Mosquera- Positiva	2019
381	H. C. Luz marina Gordillo Salinas(coordinadora) - Positiva con modificaciones H.C. Álvaro Acevedo Leguizamón- Positiva	2019
41	H. C. Heidy Lorena Sánchez Barreto - (coordinadora)Positiva con modificaciones H.C. María Victoria Vargas- Positiva con modificaciones	2020

Teniendo en consideración las motivaciones descritas anteriormente, la corresponsabilidad del Concejo de Bogotá con el desarrollo efectivo del Plan de Desarrollo de la ciudad y teniendo en cuenta la evidente necesidad de que la población religiosa del Distrito fortalezca sus procesos y con el fin de precisar los parámetros y lineamientos mencionados ponemos a consideración el presente proyecto de acuerdo.

3. OBJETO DEL PROYECTO DE ACUERDO.

El Acuerdo 13 de 2000, en el capítulo II, y Artículo 5°, determina la CREACIÓN E INTEGRACIÓN de los Consejos de Planeación Local, así: *“En cada una de las localidades del Distrito Capital funcionará un consejo de planeación local, el cual tendrá la naturaleza de ente consultivo y será la instancia de planeación en la localidad”*. *Estará integrado por un representante de cada una de las siguientes organizaciones, con asiento en la respectiva localidad, Dicho Artículo no tiene en cuenta las organizaciones religiosas, iglesias y confesiones que por afinidad, su vocación y su desempeño, deben hacer parte del Plan de Desarrollo Local.*

Por tal motivo, el fundamento principal de éste Proyecto de Acuerdo que ponemos a consideración del Concejo de Bogotá D.C., pretende adicionar al Concejo de Planeación Local, un representante de las organizaciones religiosas de cada localidad.

OBJETIVOS GENERALES

1. Fomentar la participación democrática equitativa
2. Resarcir los derechos de las comunidades religiosas.

3. Permitir la interacción de todos los integrantes de la sociedad en estos Consejos, para que se tengan en cuenta diferentes puntos de vista.
4. Alcanzar a una población que con facilidad da a conocer, divulga y participa de las decisiones de la administración en espacios como los Concejos de Planeación Local y Encuentros ciudadanos.
5. Potenciar, posibilitar y fortalecer la generación de espacios y mecanismos que recojan y atraigan a las diferentes organizaciones que realizan otros tipo de trabajo social con la ciudadanía y que no se tienen en encuentran en el Acuerdo 13 del 2000.
6. Posibilitar el aumento de los lugares de atención a las madres cabeza de familia, atención a los habitantes de calle, protección al adulto mayor, atención a la familia etc.
7. Impulsar a nuevas organizaciones para que observen nuevas alternativas de seguimiento, evaluación, y control del Plan de Desarrollo Económico de y Social.
8. Reconocer la pluralidad de cultos en el Distrito Capital
9. Comprender que existe independencia en todas las confesiones religiosas, pero todas buscan el bienestar de la población haciendo presencia en todas las localidades de la ciudad.

4. MARCO JURÍDICO.

A. MARCO CONSTITUCIONAL

Artículo 1º. “La Constitución Política establece que Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que lo integran y en la prevalencia del interés general.”

Artículo 2º. “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; 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” 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 13º. “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”

Artículo 19º. “Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley”

Artículo 47º. “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”

Artículo 70°. “La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación”

Artículo 71°. “La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y en general a la cultura. El Estado creará incentivos para personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología y las demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades”

B. MARCO LEGAL.

Se relacionan dentro del marco legal, así:

Ley 152 de 1994. Ley Orgánica del Plan de Desarrollo. La presente Ley tiene como propósito establecer los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo, así como la regulación de los demás aspectos contemplados por el artículo 342, y en general por el artículo 2 del Título XII de la Constitución Política Nacional y demás normas constitucionales que se refieren al plan de desarrollo y la planificación.

Artículo 3°.- “*Principios generales.* Los principales generales que rigen las actuaciones de las autoridades nacionales, regionales y territoriales, en materia de planeación son:

(...)

g) Participación. Durante el proceso de discusión de los planes de desarrollo, las autoridades de planeación velarán porque se hagan efectivos los procedimientos de participación ciudadana previstos en la presente Ley”

Ley 311 de 2019 CÁMARA – 227 DE 2019 SENADO “por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”

Artículo 134°.- “Libertad religiosa, de cultos y conciencia. El Gobierno nacional con la coordinación del Ministerio del Interior, emprenderá acciones que promuevan la articulación intersectorial, interinstitucional y territorial para la garantía y goce efectivo del ejercicio del derecho a la libertad religiosa, de cultos y conciencia en el territorio nacional. Para el efecto, promoverá e impulsará la participación de los representantes de las entidades religiosas, el reconocimiento de las mismas, la garantía del libre ejercicio de estos derechos y realizará las acciones que permitan determinar el impacto social de las organizaciones y entidades religiosas, conforme a la Constitución y la Ley.

C. NORMAS DISTRITALES.

Decreto ley 1421 de 1993 estatuye que es competencia del Concejo de Bogotá lo siguiente:

El numeral 1º del Artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993, establece que es competencia del Concejo de Bogotá D.C.: “Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito.”

Acuerdo Distrital 257 de 2006. “Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones”.

Decreto 267 de 2007 “Por el cual se adopta la estructura organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones”

D. JURISPRUDENCIA.

- **Libertad Religiosa Jurisprudencia:**

Sentencia T – 662 de 1999

“La libertad de cultos entendida como el derecho a profesar y a difundir libremente la religión, es un derecho fundamental indispensable en una sociedad democrática, participativa y pluralista, que reconoce la necesidad de la autorrealización del individuo y la garantía de la dignidad humana. Por ende, las libertades de religión y de cultos hacen parte esencial del sistema de derechos establecido en la Constitución de 1991, junto con el mandato de tolerancia, que se encuentra íntimamente ligado a la convivencia pacífica y al respeto de los valores fundantes del Estado colombiano”

(...)

“La libertad religiosa comprende, de conformidad con los artículos 18, 19, 42 y 68 de la Constitución Nacional y la ley 133 de 1994, entre otras cosas, los siguientes elementos: “(i) la libertad de profesar cualquier creencia religiosa libremente escogida”, (que implica la libertad de información y de expresión sin las cuales la persona no podría formarse una opinión ni expresarla); (ii) la libertad de cambiar de religión y (iii) de no profesar ninguna, entre otras conductas que, no obstante pertenecer el individuo a una religión o confesión religiosas, deben ser respetadas por encima de cualquier propósito de coacción; (...) la posibilidad de (iv) practicarlas sin perturbación o coacción externa, contraria a las propias convicciones, y (v) de realizar actos de oración y de culto, (vi) de recibir asistencia religiosa de la propia confesión en cualquier lugar, incluso los de reclusión, cuarteles y centros médicos, (vii) de conmemorar festividades, (viii) de recibir sepultura digna conforme a los ritos y preceptos de la religión del difunto y a sus deseos o a los de su familia, (ix) a contraer matrimonio y a establecer una familia conforme a la religión y a sus normas, (x) de recibir e impartir libremente educación religiosa o de rehusarla o de (xi) determinar, de conformidad con la propia convicción, la educación de los hijos menores o la de los incapaces bajo su dependencia”.

Sentencia C-088 de 1994

“(…) allí se destaca que todas las confesiones e iglesias son igualmente libres ante la ley, reproduciendo el texto del inciso segundo del artículo 19 de la Carta; allí también se señala que el Estado reconoce la diversidad de creencias religiosas, y se advierte que estas creencias religiosas no pueden constituir motivo de desigualdad o discriminación ante la ley. Desde luego, una consecuencia del derecho a la libertad religiosa es la igualdad entre todas las religiones y cultos

y de los individuos en relación con ellos; empero, la igualdad en esta materia no significa uniformidad absoluta, sino que no se produzca discriminación, ni molestia por motivos religiosos o de creencia y culto”

(...)

“Se trata de reforzar las garantías sobre el ejercicio de los derechos fundamentales con los que de diversos modos se relaciona esta libertad, y de destacar que todos los individuos deben gozar de los derechos constitucionales, sin más limitaciones que las establecidas dentro del ordenamiento jurídico en relación con los derechos de los demás; igualmente, se advierte que el ejercicio o práctica de una o de otra religión o creencia religiosa, no puede en ningún caso servir de causa o razón para afirmar o argumentar fórmula alguna de restricción, discriminación o desigualdad”

Sentencia T-621/14

“Sí, esta condición igualitaria presupone para el Estado que (i) el ordenamiento jurídico “funja como receptor-difusor de dicho principio y resistencia-refractaria ante cualquier asomo de discriminación que por razones de origen religioso se pretenda implantar” y (ii) los poderes públicos, en ejercicio de sus facultades, estén subordinados al ordenamiento jurídico, encaminados hacia su respeto y protección, a fin de promover las condiciones para que la igualdad jurídica que se predica de las confesiones religiosas sea de orden material, real y efectivo”

(...)

“En ese entendido, tanto la expedición, interpretación como la aplicación de las disposiciones que desarrollen aspectos atinentes a la libertad religiosa y de culto, deberá procurar la efectividad del principio de igualdad y contrarrestará cualquier situación contraria al mismo. De manera que, en caso de que un precepto contenga un trato desigual injustificado, el mismo sería inconstitucional al desconocer el principio de igualdad en el ejercicio de la libertad religiosa y de cultos”.

5. IMPACTO FISCAL.

Esta iniciativa se enmarca en lo dispuesto por el Acuerdo 761 de 2020, POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS DEL DISTRITO CAPITAL 2020-2024 “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI que en su objetivo general y objetivos específicos, directrices, estrategias, programas, proyectos prioritarios que encontramos especialmente consagrados en los siguientes artículos:

Pilar III – Construcción de Comunidad y Cultura Ciudadana

Artículo 32. Bogotá vive los Derechos Humanos.

El objetivo de este programa es garantizar espacios incluyentes, plurales y respetuosos de la dignidad humana, y de las libertades civiles, religiosas y políticas de la ciudadanía; con el fin de dotarla de herramientas efectivas para la protección y apropiación de sus derechos humanos y convertirlos en cogestores y agentes activos en la construcción de su propio bienestar.

Eje Transversal IV –Gobierno legítimo, fortalecimiento local, y eficiente.**Artículo 56. Definición – Gobierno legítimo y eficiente.**

Este eje prevé las acciones para restaurar la confianza institucional y el buen gobierno de la ciudad tanto en el nivel distrital como en el local, de forma tal que esté orientado al servicio ciudadano y que incorpore como práctica habitual el evaluar las diferentes alternativas para optimizar los procedimientos y costos de la prestación de los servicios procurando siempre la mejor relación costo-beneficio. Promoverá la transparencia, la integridad y la lucha contra la corrupción, incentivando además la participación ciudadana.

A la vez, Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 7 de la ley 819 de 2002, la presente iniciativa es compatible con el marco fiscal a mediano plazo, ya que no genera gastos adicionales, así fue ratificado por la administración Distrital, en los comentarios al Proyecto de Acuerdo 335 de 2018.

Por tanto, no puede afirmarse que esta iniciativa genera impacto fiscal toda vez que las acciones que propone este proyecto implican desarrollar los mandatos del Acuerdo No. 761 de 2020, PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS DEL DISTRITO CAPITAL 2020-2024, “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI”.

Cordialmente,

EMEL ROJAS CASTILLO
Concejal de Bogotá
Partido Colombia Justa Libres

MARCO ACOSTA RICO
Concejal de Bogotá
Partido Colombia Justa Libres

PROYECTO DE ACUERDO N° 499 DE 2021

PRIMER DEBATE

"POR EL CUAL SE MODIFICA EL ACUERDO 013 DE 2000"

EL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las otorgadas en la Constitución Política y en el Artículo 12, numeral 1º del Decreto Ley 1421 de 1993,

ACUERDA:

Artículo 1º.- Adiciónese al artículo 5 del Acuerdo 013 de 2000 un numeral del siguiente tenor:

- Misiones, con personería Jurídica reconocida por el Ministerio del Interior.
- Confesiones religiosas, con personería Jurídica reconocida por el Ministerio del Interior.
- Comunidades religiosas con personería Jurídica reconocida por el Ministerio del Interior.
- Organizaciones religiosas sociales, con personería Jurídica reconocida por el Ministerio del Interior.
- Organizaciones No Gubernamentales (ONG), de carácter religioso debidamente certificadas o inscritas en la Cámara de Comercio.

Artículo 2º.- Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

Dado en Bogotá, a los _____ días del mes de _____ de 2020

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

PROYECTO DE ACUERDO N° 500 DE 2021

PRIMER DEBATE

“POR EL CUAL SE RINDE HOMENAJE EN EL CONCEJO DE BOGOTÁ A LAS MUJERES QUE CUMPLIERON UN PAPEL DESTACADO EN DISTINTOS PROCESOS HISTÓRICOS DE COLOMBIA”

I. OBJETO DEL PROYECTO DE ACUERDO

El presente Proyecto de Acuerdo tiene por objeto realizar un reconocimiento, conmemoración y reivindicación a mujeres que cumplieron un papel destacado en distintos procesos históricos en la política de Colombia y han marcado, esto mediante la elaboración e instalación de cuatro (4) retratos pictóricos en el Recinto los Comuneros del Concejo de Bogotá, correspondientes a las heroínas: ***Manuela Beltrán, Policarpa Salavarrieta, María Cano y María Currea.***

II. JUSTIFICACIÓN

Las mujeres desde siempre han recorrido un camino lleno de obstáculos para superar el rotulo de madre como única responsabilidad que le ha impuesto la sociedad, y a pesar de esto ellas se han logrado evolucionar en su participación e influencia en distintos escenarios de la vida. En la antigüedad las mujeres se dedicaban de manera exclusiva a la familia y la recolección, mientras los hombres a la cacería, lo cual relacionó las actividades directamente a la fuerza física, limitando el desarrollo de las mismas al género.

El mundo comenzó a avanzar en favorecimiento al género masculino, siendo estos los únicos que tenían garantías y derechos para acceder al conocimiento, para elegir y ser elegidos, entre otros, lo cual comenzó a abrir brechas, relegando paulatinamente a las mujeres, reduciéndolas cada vez más a cumplir una única labor como madres dentro de los hogares.

De tal manera, que históricamente las mujeres han cumplido un papel destacado, teniendo en cuenta, como se mencionó anteriormente, que la sociedad les ha asignado la responsabilidad directa del cuidado, la familia y la reproducción, no obstante, esto no ha sido un impedimento ni limitación para su desarrollo como sujetos políticos, como miembros de un colectivo que demandan igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Fue en 1918, con la Primera Guerra Mundial cuando las mujeres tuvieron derecho a salir de sus casas y cumplir algunas otras labores, debido a que los hombres se concentraron en ir a la guerra. Poco a poco esta situación ha ido evolucionando y a partir de exigencias y luchas las mujeres han logrado hacerse un espacio propio y determinante en la sociedad.

Situación en la que se ha avanzado a nivel mundial y particularmente lo que compete a la historia colombiana, teniendo en cuenta que se ha contado con destacadas mujeres en el desarrollo de los

distintos procesos de independencia, reivindicación y defensa de los derechos y las libertades, lo cual es de vital importancia para la memoria histórica del país, al recordar y conmemorar su gran labor.

Reconocer la participación política, social y económica de las mujeres en Colombia, permite identificar lideresas que la historia poco ha destacado y no por eso fueron menos importantes sus aportes en las luchas reivindicativas por la defensa e igualdad de derechos de los pueblos.

La historiografía con un enfoque en la mujer, pretende destacar el papel de ellas situando su presencia y protagonismo en los contextos de tensiones sociales y guerras en que les correspondió vivir, reconociéndolas más, como personalidades autónomas y dueñas de sus decisiones, aún en condiciones adversas, y menos como sujetas pasivas o victimizadas. (Martínez 2012).

Es así como las heroínas de la independencia en Colombia se construyeron como ofrecimiento nacional terminando el siglo XIX, y cobrando esplendor en las primeras décadas del siglo XX en las “Celebraciones Centenarias”, creando referentes de identidad colectiva, –en este caso– identidad hacia las mujeres. (Eraso, 2011)

Dentro de la literatura histórica sobre el papel de la mujer en la independencia del país se reconoce ampliamente, su labor de liderazgo en la gesta autonómica de los distintos movimientos independentistas debe ser exaltado, y no solo como colaboradoras de los procesos sino como lideresas absolutas dentro de las mismas tropas dándole un valor añadido de valentía a las gestas heroicas, así como lo destacó el historiador Carlos Díaz (1998):

“Aparece un acto supremo; jamás se humillaron, jamás se arrepintieron, desafiaron a la muerte y a sus verdugos con valor sublime, marcharon erguidas y firmes, las unas hacia el cadalso, las otras hacia las prisiones y el destierro. Mientras que en algunos de los próceres hubo cierto desfallecimiento, propio de la triste condición humana, ante el fin que les aguardaba, en las mujeres colombianas, sin excepción, nada de esto hubo, su desafiadora actitud, su altanera presencia, su desprecio ante los ultrajes, su serena resignación, su valor personal y civil ante la adversidad, la firmeza de su carácter, que jamás vaciló, que nunca se abatió, las hacen incomparables, se igualan, en su patriótico heroísmo, con las más bellas y las más altivas mujeres de los pasados tiempos (p. 5).

Su papel esencial y poco reconocido aunado a su preparación intelectual, ha sido ignorado por los reconocimientos públicos y deben comenzar a destacarse:

“Ellas complementaban su sensibilidad social con la preparación intelectual, lo que les permitía organizar tertulias, intercambiar ideas, discutir y planear las acciones para liberarse del yugo español. Este selecto grupo lo caracterizó su composición heterogénea, mujeres imprescindibles para completar la obra de la independencia, que hicieron posible ese sueño de la libertad. Las que hablaban inglés y francés se encargaban de leer y hacer las traducciones de temas principales que se discutían en Norteamérica y Europa para los encuentros. En Bogotá y Quito, las mujeres atendían y auspiciaban reuniones de patriotas.” (Velásquez, 2004)

Solo por mencionar algunos hechos, se identifica en las primeras décadas del siglo XX, el Movimiento por la Liberación de la Mujer donde las mujeres lucharon por su libertad sexual. A nivel

nacional las mujeres se organizaron en los años 20 para exigir aumento salarial y despidos por abusos sexuales a trabajadoras en las textileras. En los años 30 la lucha de las mujeres estuvo ligada a los movimientos populares regionales y sindicalistas, donde un gran grupo de mujeres de clase media y alta iniciaron una lucha de igualdades y uno de los resultados fue la Ley 28 que dictó la libre administración y disposición de los bienes de cada uno de los cónyuges y otorgó a la mujer la facultad de comparecer libremente en juicio. Como resultado de otras luchas de las mujeres, se logró que en 1933 la mujer pueda ingresar a la universidad y en 1936 tuvo el derecho de ocupar funciones públicas. En 1954 por Asamblea Constituyente se consiguió el derecho al voto para las mujeres.

Los libros no alcanzan a recopilar y contar la ardua labor desarrollada por las mujeres a lo largo de la historia, donde ellas también han entregado la vida por la defensa de sus derechos, de sus familias y el colectivo, mientras al mismo tiempo se mantienen e incluso se han ampliado las brechas económicas, laborales y académicas entre hombres y mujeres.

En tal sentido, el destacar y promover la participación plena y efectiva de las mujeres en igualdad de oportunidades en todos los escenarios políticos, económicos y sociales, ha permitido históricamente avanzar en la lucha por el cierre y eliminación de las ya mencionadas brechas. Es así que la presencia y el reconocimiento de cada vez más mujeres lideresas, ha resultado ser un factor determinante para avanzar en lo relacionado con la equidad de género y la reducción en aspectos relacionados con la discriminación y la violencia.

Finalmente, elegir entre tantas mujeres luchadoras y lideresas para realizar un reconocimiento en el Recinto de los Comuneros del Concejo de Bogotá mediante retrato pictográfico, resulta ser una labor compleja, en el entendido que son muchas las merecedoras de este, no obstante, aquí se propone destacar a cuatro (4) de las principales mujeres lideresas para la historia colombiana: ,

1. *Manuela Beltrán*

Nació el 14 de mayo de 1724 en la Parroquia de Nuestra Señora del Socorro y tenía al momento de la insurrección comunera, 57 años de edad.

En el municipio de Socorro (Santander) para el año 1781 hubo un aumento de aranceles, situación que se volvió insostenible para la comunidad que cada vez conseguía menos dinero, lo cual despertó la indignación del pueblo. Frente a esta situación, Manuela Beltrán comenzó a difundir su postura de inconformismo y supo que muchas personas estaban a favor de ella. Entonces, es el 16 de marzo de 1781 cuando la población se manifestó en la plaza pública y fue Manuela quien arrancó el edicto del Ayuntamiento de El Socorro y lo lanzó al suelo. En este documento se fijaba y anunciaba el alza de los impuestos específicamente de Armada y Barlovento. Este acto llenó de valentía a dos mil manifestantes más. Este fue el primer evento que sirvió de antecedente a la revolución de los Comuneros, lo cual rápidamente provocó la multiplicación de insurrección en otras zonas.

2. Policarpa Salavarrieta.

Más conocida como la “Pola”, llegó a Bogotá en el año de 1817, para trabajar como costurera, un oficio que disimulaba su verdadera misión, cuál era la de conspirar contra el gobierno del Virrey Sámano. La “Pola” colaboraba al ejército libertador como mensajera de la guerrilla de los Llanos, ayudaba con las compras del material de guerra, y reclutaba a jóvenes para que se vincularan al ejército patriota. (Blanco & Poveda, 2009).

Fue una heroína de la Independencia, del terror impuesto en la Nueva Granada a principios del siglo XIX, durante la reconquista española.

La labor de la “Pola” ha sido resaltada en la literatura especializada sobre la materia de la siguiente forma:

Con su actividad arriesgada para mantener al ejército patriota informado de los movimientos de los realistas, mostró que era una mujer astuta y dotada de cualidades inteligentes.

Se educó y fue consecuente con su deber de educar a los demás –función que desempeñó por un año en la escuelita de Guaduas, su ciudad natal–, se infiltró como costurera en casas de realistas y, con profunda convicción, motivó a soldados para que abandonaran las filas realistas y se integraran a las independentistas.

Con tan solo 21 años, las palabras de la Pola ya revelaban la claridad política y la formación ideológica con la que se había preparado para servir como pilar fundamental del movimiento independentista. Aunque ella siempre consideró que no era más que un eslabón de una cadena integrada por valiosas personas, su presencia y arriesgada actividad fermentaron las bases de la independencia de la Nueva Granada. (Machado, 2018)

Como una pequeña muestra de la valentía del liderazgo de Policarpa es importante resaltar sus palabras antes de ser fusilada por el ejército en Bogotá el 14 de noviembre de 1817.:

“Ojalá me fusilasen aquí mismo, para no ver a americanos como vos, mayor Córdoba, sirviendo de instrumento a nuestros verdugos. Pero el día llegará, ¡españoles...! ¡El día llegará en que a esta ciudad entren las tropas de la libertad y de la justicia, y entonces temed, que en vano serán vuestras súplicas y gemidos! Solo me duele la suerte oscura de mi patria [...]. ¡Pueblo de Santafé! Muero inocente, solo por buscar la independencia de mi Patria. ¿Y vais a permitir que se cometa el crimen? Dios eterno, ved esta injusticia (Forero, 1972)”

3. María Cano

María Cano nació en Medellín el 12 de agosto de 1887. Desde niña estuvo marcada por el compromiso social, pero también por la represión y las persecuciones. Fue poeta y líder, dirigió la lucha por los derechos civiles fundamentales y por los derechos de los trabajadores asalariados, encabezando las huelgas obreras y organizando a la población civil por la defensa de sus derechos. Inició su activismo político y sindical en las minas de Segovia y Remedios defendiendo los derechos de la clase trabajadora y de las mujeres.

Hizo parte del movimiento literario a principios de los años veinte. El 1ro de mayo de 1925 fue proclamada por obreros, artesanos, contratistas y maestros de obra como la **Flor del Trabajo**. Fue una mujer crítica y en sus análisis hacía énfasis a los temas relacionados al género, dado que identificaba que aun en las posturas más transformadoras persistía un machismo multiplicador. Así mismo, anhelaba la democratización de la cultura, que llegara a todo el mundo, a los obreros, las mujeres y los niños, lo cual permitiera enfrentar con argumentos la dominación del poder; para ello apertura una biblioteca pública. Murió el 26 de abril de 1967.

4. María Currea

Nació el 28 de mayo de 1890. Fue enfermera, filósofa y escritora colombiana reconocida como líder de la lucha por los derechos de la mujer y abanderó la participación política de las mujeres. Fue representante por Colombia en la Comisión Interamericana de Mujeres entre los años 1938 y 1948.

En 1954 fundó con Bertha Hernández la Organización Nacional Femenina y fue incluida por el gobierno del general Gustavo Rojas Pinilla en la comisión para apoyar la causa del sufragio femenino en la Asamblea Constituyente. También hizo parte de la Unión Femenina de Colombia y Alianza Femenina de Colombia, con quienes lideró proyectos políticos para lograr la ciudadanía femenina, de tal manera que el 25 de agosto de 1954 se aprobó el Acto Legislativo Nro. 3 el cual certificó la ciudadanía a las colombianas, lo que les permitió a las mujeres por primera vez en diciembre de 1957 el derecho al voto. Posterior a ello, junto con otras mujeres recorrieron el país impulsando la obtención de la cedula de las colombianas, para que sufragaran por primera vez 1.835.255 mujeres en el plebiscito de diciembre de 1957.

En 1959 fue elegida concejal de Bogotá, primera mujer en alcanzar ese cargo. En diciembre de 1960 fue designada "Mujer de las Américas" por la Organización de Estados Americanos (OEA).

Participó directamente y de manera destacada en organizaciones como la Cruz Roja Colombiana desde el Voluntariado de las Damas Grises de Bogotá y el Voluntariado de Socorrismo y la Junta Directiva de Profamilia. Fundó la Escuela de Enfermería en la Cruz Roja y la Asociación Colombiana de Recreación, que fue el inicio de Coldeportes. Escribió múltiples ensayos sobre los derechos políticos y civiles de las mujeres.

III. MARCO JURÍDICO

La actual iniciativa como fórmula de reconocimiento y reivindicación del papel de la mujer tiene asidero en la siguiente normativa:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

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.

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; 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.

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.

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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

LEGISLACIÓN

Ley 1257 de 2008. Por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia contra las mujeres, se reforman los códigos penales, de procedimiento penal y la ley 294 de 1996”.

IV. COMPETENCIA

El Concejo de Bogotá es competente para dictar normas relacionadas con el objeto del proyecto de acuerdo, según las disposiciones Constitucionales, así mismo el Decreto Ley 1421 de 1993, en su Artículo 12, Numeral 1, le concede al Concejo atribuciones para dictar normas.

“Artículo 12: 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.”*

V. IMPACTO FISCAL

Este proyecto de acuerdo no genera impacto fiscal, porque se trata de hacer un reconocimiento que se atenderá con el presupuesto y rubros destinados para tal fin en el Concejo de Bogotá.

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 óbice, 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”.

Con fundamento en los argumentos expuestos, ponemos a consideración del Honorable Concejo de la Ciudad la presente iniciativa.

Cordialmente,

EMEL ROJAS CASTILLO

Concejal de Bogotá
Colombia Justa Libres
Autor

HEIDY LORENA SANCHEZ

Concejala de Bogotá
Colombia Humana – UP - MAIS
Autora

ANA TERESA BERNAL

Concejala de Bogotá
Colombia Humana – UP – MAIS
Autora

SIN FIRMA EN PDF

MARIA SUSANA MUHAMAD

Concejala de Bogotá
Colombia Humana – UP - MAIS
Autora

MARTÍN RIVERA ALZATE

Concejal de Bogotá
Alianza Verde
Autor

BIBLIOGRAFÍA

Díaz, C. (1998). *Las mujeres de la independencia*. Bogotá: Editorial Kelly.

Eraso, J. C. G. (2011). Representaciones de las mujeres en la Independencia desde la historiografía colombiana. *HISTOReLo. Revista de historia regional y local*, 3(5), 169-190.

Forero, P. (1972). *Las heroínas olvidadas de la independencia*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional-Instituto Colombiano de Cultura.

Machado Pardo, L. (2018). El papel de la mujer en la independencia colombiana. *Cultura Latinoamericana*, Vol. 27, no. 1 (ene.-jun., 2018); p. 74-98.

Martínez Hoyos, F. (2012). *Heroínas incómodas: la mujer en la independencia de Hispanoamérica*. Ediciones Rubeo.

Velásquez, M. (Dir.) (2004). *Las mujeres en la historia de Colombia*, t. i, Bogotá: Grupo Editorial Norma.

PROYECTO DE ACUERDO N° 500 DE 2021

PRIMER DEBATE

“POR EL CUAL SE RINDE HOMENAJE EN EL CONCEJO DE BOGOTÁ A LAS MUJERES QUE PARTICIPARON EN EL PROCESO DE INDEPENDENCIA DE COLOMBIA”

EL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.

En el ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las que le confiere los numerales 1 y 25 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Ubicar retratos de cuatro (4) mujeres destacadas para la memoria colombiana: Manuela Beltrán, Policarpa Salavarrieta, María Cano y María Currea de Aya. Esto como parte de la labor que se viene desarrollando dentro del Concejo de Bogotá, en perspectiva de visibilizar la participación política plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los escenarios políticos, sociales y económicos.

ARTÍCULO 2. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

PROYECTO DE ACUERDO N° 501 DE 2021

PRIMER DEBATE

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL MES DE SEPTIEMBRE COMO EL MES DE LA PALABRA ESCRITA Y HABLADA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

Exposición de motivos

1. Objeto

Este proyecto tiene el propósito de incentivar en todas las Instituciones Educativas del Distrito la palabra hablada y escrita, de forma tal que el leer, escribir, hablar y actuar se convierta en un hábito diario de los estudiantes de la ciudad, para que no solo mejoren sus niveles escolares en áreas como comprensión lectora, sino que también crezca de manera satisfactoria su conocimiento personal y capacidad intelectual.

2. Exposición de Motivos

La palabra tiene origen desde que Dios expresa su primera orden a la tierra, cuando dice: “Sea la luz y fue la luz” (Génesis 1 – 3), es pues desde el principio de los tiempos la palabra la forma de comunicación entre los seres humanos, es una forma de expresión que declara algo para darlo a entender; en tiempos antiguos se utilizaban las cartas, poemas, las obras teatrales para mostrar realidades de la sociedad, enviar mensajes, declarar amores y desamores, historias como Romeo y Julieta, realidades sociales como Hamlet, los cuentos por años divertieron y enseñaron hermosas historias a los niños; En fin, la palabra ha sido utilizada en muchas formas de expresión; con la palabra hablada y escrita se ha logrado ganar guerras, también se han perdido vidas, pero en cualquiera de estos casos ha sido la palabra vital para definir sus desenlaces.

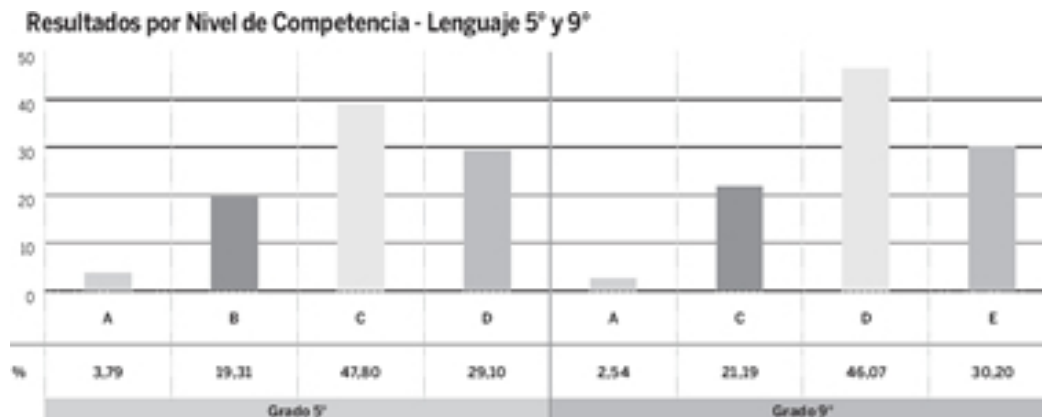
Hoy en día, con el avance desbordado de la tecnología, la palabra ha perdido su valor intrínseco, las comunicaciones de las personas son netamente virtuales y las relaciones se han convertido en situaciones momentáneas, las amistades no duran, los niños no leen sus cuentos, las personas han perdido el entusiasmo por ir al teatro y los poemas han pasado a ser tan solo parte de la historia; por esto es importante rescatar el valor de la palabra en nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la ciudad, que sean ellos quienes con su imaginación logren crear grandes historias, aventuras, obras, poemas, etc., no solo de amor, tristeza, desamor, alegría, sino de amistades verdaderas y duraderas.

El Ministerio de Educación²¹ en las pruebas saber del año 2018, realizó un análisis de los resultados según las áreas evaluadas por el ICFES, para los grados 5to y 9no, en donde los resultados de lenguaje, que evalúan comprensión lectora, redacción y lenguaje como tal, se muestran así:

“Con los estándares de Lenguaje se espera que los estudiantes desarrollen habilidades y destrezas comunicativas, así como la capacidad de reflexionar crítica y éticamente sobre los contenidos y estructuras de diferentes acciones de comunicación (leer, hablar, escuchar, escribir y comprender), tanto en el lenguaje verbal, como en el no verbal.”

21 <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-107411.html>

Las Pruebas Saber en Lenguaje evalúan dos competencias: la textual, referida a la capacidad para comprender e interpretar el sentido y la estructura de diferentes textos; y la discursiva, que implica la capacidad para asumir una posición frente a la lectura, usando diferentes estrategias de pensamiento y produciendo nuevos significados. Estas competencias se deben evidenciar en la estructura y organización de un texto, el significado y sentido del mismo y los contextos y fines de la comunicación (componentes de la prueba), según los tres niveles de competencia: literal, inferencial y crítico.



Los resultados nacionales en Lenguaje muestran que en los grados 5° y 9°, casi la mitad de los estudiantes superó el nivel literal de lectura (extraer información explícita de los textos) y pasó al inferencial (C en 5° y D en 9°).

Estos niños, niñas y jóvenes pueden, entre otras cosas, identificar estrategias comunicativas (utilizadas en el lenguaje verbal y no verbal), diferenciar tipos de textos y comprender su significado global (como una narración o un poema), o interpretar las intenciones comunicativas de un texto (informar, entretener, etc.). Aproximadamente la tercera parte de los estudiantes, en cada uno de los grados, alcanzó el nivel más desarrollado de competencia (crítico), lo que implica que son capaces de comprender con mayor profundidad textos como los que enfrentaron en la Prueba, creando sus propios modelos de interpretación o tomando una posición crítica al respecto.”

Es decir que estos resultados nos muestran que los estudiantes en estas pruebas mostraron diferentes destrezas haciendo un comparativo entre los grados quinto y noveno, por ejemplo, los estudiantes de grado quinto demostraron más competencia para los aspectos organizativos y estructurales de diferentes textos, lo que significa que pueden construir textos coherentes, claros y organizados. El componente de contextos y fines de la comunicación fue el que menos dominaron. Esto indica que estos niños y niñas presentan dificultades para comprender con mayor profundidad los contextos e intenciones de diferentes textos (a quién está dirigido, cuál es la finalidad del mismo y cuál es la estructura de su redacción según sus fines).

Por el contrario, los estudiantes del grado noveno demostraron más capacidad para la producción comunicativa que para la interpretación y la comprensión de aspectos de forma, contenido y función de un texto. En términos generales, los estudiantes evidencian una mayor capacidad para comprender los textos de manera global, que para comprender críticamente los diferentes aspectos de lo que leen.

El Ministerio de Educación, en este caso puntual, hace la siguiente sugerencia a los colegios frente a estos resultados: **“Tanto en grado 5° como en 9° es necesario fomentar una lectura que supere la comprensión superficial y promueva una comunicación con sentido y significado. Es importante que los estudiantes reflexionen críticamente sobre lo que leen e interpreten con mayor complejidad los textos que enfrentan en la escuela y en otros escenarios de su cotidianidad.”** (Subrayado fuera del texto original).

Ahora bien el **Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación** (ICFES) publicó las estadísticas sobre el desempeño de los estudiantes de las pruebas Saber 11 haciendo una comparación entre el año 2019 contra el año inmediatamente anterior 2018.

En esta comparación se logran ver diferentes variaciones en cuanto a la calificación de los estudiantes, en términos generales, un total de 546 mil 212 estudiantes realizaron la prueba y obtuvieron un promedio general de 246 puntos.

Al comparar estas cifras con los resultados del mismo periodo de 2018, cuando el resultado promedio fue de 251 puntos, hay una baja que si bien es cierto no es significativa sí implica un estancamiento en el desempeño del sistema educativo, esto en la calificación general.

La misma asimetría se evidencia en los puntajes comparados entre colegios oficiales y la educación privada, ya que en los primeros el promedio se calculó en 241, mientras que en los segundos se ubicó en 263, en los resultados del segundo semestre del año 2019.

En cuanto a iniciativas propias en el Distrito, existen diferentes formas de incentivos y programas para el desarrollo de la palabra tanto escrita como hablada como por ejemplo, el Instituto Distrital de las Artes realiza año a año el premio distrital de cuento de la ciudad de Bogotá²², el cual tiene como objetivo el estímulo económico para el trabajo de seis (6) escritores cuya propuesta desde el género de cuento, alcance los más altos niveles de calidad literaria, La Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte²³ también cuenta con varios programas, estímulos y becas para grandes y chicos, como por ejemplo el programa “ leer es volar”, “Bogotanitos” y “Arte Dramático”, este último en diferentes expresiones²⁴ (dramático, circo, calle, títeres, y teatro en estudio).

Pero para mejorar estos estándares de calidad de lenguaje en nuestros estudiantes se deben realizar más actividades dentro de los colegios para estimular de forma creativa y lúdica todas las formas de expresión de la palabra; involucrar a los estudiantes en actividades como inventar cuentos, crear poemas, hacer obras de teatro y relatar cuentearía para sacar miles de sonrisas y no solo para los estudiantes dentro del colegio sino para que muestren estas formas de expresión a la comunidad de la localidad en donde se encuentre ubicado el colegio respectivo; así las cosas en los colegios se podrían articular varias actividades en las que los estudiantes se involucren de forma divertida para ellos y que no sea una obligación el leer o escribir; incluir dentro de las escuelas de padres de cada colegio el desarrollo de estas actividades lúdicas, logrando un equipo de trabajo

22 <https://convocatorias.scrd.gov.co/estimulos/public/convocatoria-pde.xhtml?c=NGJjZmQzYjUtZDkwMy00OTk2LWE5ZjAtMjRiOTA3NmM4OTVtM&v=ZjY3ZTdkNTUtZGFjZS00MzU0LWlxNWYtNTA1MWJjZjdkMWM5>

23 <https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/bogotanitos/de-la-la-z/teatro>

24 <https://convocatorias.scrd.gov.co/estimulos/public/convocatorias-pde.xhtml?ar=1>

mancomunado, es decir, profesores, alumnos y padres de tal forma que los estudiantes vean divertido el expresarse y no se convierta en un sacrificio o simplemente traten de sacar adelante una buena nota.

Por lo tanto ponemos a consideración de la Corporación esta iniciativa que pretende que el mes de septiembre sea el mes de la palabra hablada y escrita en todos los colegios distritales de la ciudad, para que en este mes se desarrollen en todas las localidades las actividades q ya han sido nombradas, y sean mostradas tanto dentro de los colegios como fuera de ellos, para que la comunidad también se involucre en ver los resultados del buen desarrollo de las actividades lúdicas de estos colegios.

3. Marco Normativo

- **De orden constitucional**

ARTÍCULO 4º. “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.”

ARTICULO 27. “El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.”

ARTICULO 67. “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley”.

ARTÍCULO 70. “El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la Consejo Superior de la Judicatura, enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación.”

ARTÍCULO 71. “La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y, en general, a la cultura. El Estado creará incentivos para personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología y las demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades.”

- **De orden Legal**

LEY 1404 DE 2010 “Por la cual se crea el programa escuela para padres y madres en las instituciones de educación preescolar, básica y media del país”.

LEY 115 de 1994 “Por la cual se expide la ley general de educación”

- **De orden Normativo**

ACUERDO 273 DE 2007 “Por medio del cual se establecen estímulos para promover la calidad de la educación en los colegios oficiales del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.

ACUERDO 723 DE 2018 “Por el cual se promueve el programa “escuela de padres y madres” en las instituciones educativas de preescolar, básica y media del distrito capital y se dictan otras disposiciones”.

4. Competencia

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.

(...)

13. Regular la preservación y defensa del patrimonio cultural.

5. Impacto Fiscal

Esta iniciativa se enmarca en lo dispuesto por el Acuerdo 741 de 2020, “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS DEL DISTRITO CAPITAL 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI””, que, en su objetivo general y objetivos específicos, directrices, estrategias, programas, proyectos prioritarios se encuentran especialmente consagrados en:

Artículo 6: Enfoques. Los enfoque que se desarrollan a continuación determinan la manera como desde la Administración se comprometen y atienden las realidades de quienes habitan el Distrito Capital y su región; por lo tanto, le permiten al gobierno distrital de manera estratégica tratar las distintas problemáticas reconociendo las diferencias de los individuos, las familias, el género, la inclusión y la cultura ciudadana, a la luz del ejercicio del servicio público y la participación ciudadana.

(...)

Este enfoque enfatiza la capacidad de auto transformación y transformación ciudadana, resaltando cuatro aspectos fundamentales: (i) la construcción individual y colectiva de la armonía entre las tres regulaciones: legal, moral y cultural para lograr la convivencia (ii) la educación y la cultura tienen un papel fundamental tanto para explicar la realidad que vivimos como para transformarla; (iii) las personas tienen la capacidad de cooperar en la consecución de bienes colectivos y (iv) el gobierno puede asumir un rol pedagógico proponiendo la participación voluntaria de la ciudadanía en la transformación de ciertos rasgos culturales que afectan el bienestar social, para lo cual se fundamenta en la gobernanza colaborativa enfocada en la responsabilidad de todos en la construcción de ciudad a través de la participación social y decisoria.

Este gobierno fortalecerá los sistemas de información y conocimiento de las prácticas ciudadanas, con el fin de desarrollar acciones colectivas para fomentar el cambio cultural y comportamental prevaleciendo la naturalización de las relaciones entre la sociedad y las poblaciones.

(...)

Artículo 12. Metas trazadoras. Las metas trazadoras del Plan Distrital de Desarrollo serán aquellas cuyo logro puede atribuirse a varios programas y metas, las cuales implican la alineación de esfuerzos entre los gobiernos distrital y nacional y el contexto macroeconómico.

(...)

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

(...)

No	Metas Trazadoras	Indicador	Línea Base	Fuente y año	Meta 2024
----	------------------	-----------	------------	--------------	-----------

24	Promover la participación, la transformación cultural, deportiva, recreativa, patrimonial y artística que propicien espacios de encuentro, tejido social y reconocimiento del otro	Aumentar el porcentaje de la población que realiza prácticas culturales	9,5	Encuesta de Consumo Cultural - Dane 2017	10,5
25	Promover la participación, la transformación cultural, deportiva, recreativa, patrimonial y artística que propicien espacios de encuentro, tejido social y reconocimiento del otro	Aumentar el porcentaje de la población que realiza al menos una práctica vinculada con el patrimonio cultural inmaterial	43,7	Encuesta Bienal de Culturas - SCRD 2019	44
26	Promover la participación, la transformación cultural, deportiva, recreativa, patrimonial y artística que propicien espacios de encuentro, tejido social y reconocimiento del otro	Aumentar el porcentaje de personas que han asistido durante los últimos 12 meses a presentaciones de la OFB	13,7	Encuesta Bienal de Culturas - SCRD 2019	14,50%
No	Metas Trazadoras	Indicador	Línea Base	Fuente y año	Meta 2024
27	Promover la participación, la transformación cultural, deportiva, recreativa, patrimonial y artística que propicien espacios de encuentro, tejido social y reconocimiento del otro	Aumentar el promedio de libros leídos al año por persona	2,7	Encuesta de Consumo Cultural - Dane 2017	3

(...)

Artículo 13. Programas Estratégicos. En el marco del presente Plan Distrital de Desarrollo se considera fundamental la ejecución de los siguientes programas estratégicos:

Programas Estratégicos Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política

No	Programas Estratégicos	No	Meta estratégica	Indicador	Línea Base	Fuente y año	Meta 2024
1	Oportunidades de educación, salud y cultura para mujeres, jóvenes, niños, niñas y adolescentes	22	Realizar el 100% de las acciones para el fortalecimiento de los estímulos, apoyos concertados y alianzas estratégicas para dinamizar la estrategia sectorial dirigida a fomentar los procesos culturales, artísticos y patrimoniales.	Porcentaje de acciones para el fortalecimiento de los estímulos, apoyos concertados y alianzas estratégicas realizadas	0	SEGPLAN	100%

Por tanto, no puede afirmarse que esta iniciativa genera impacto fiscal toda vez que las acciones que propone este proyecto implican desarrollar los mandatos del Acuerdo 741 de 2020, "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL, AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS DEL DISTRITO CAPITAL 2020-2024 "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI"".

Cordialmente.

EMEL ROJAS CASTILLO

Concejal de Bogotá
Partido Colombia Justa Libres

MARCO ACOSTA RICO

Concejal de Bogotá
Partido Colombia Justa Libres

PROYECTO DE ACUERDO N° 501 DE 2021**PRIMER DEBATE*****“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL MES DE SEPTIEMBRE COMO EL MES DE LA PALABRA ESCRITA Y HABLADA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”***

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y, en especial, de las que le confieren el numeral 1 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993,

Artículo 1. El presente Acuerdo tiene el propósito de incentivar en todas las Instituciones Educativas del Distrito la palabra hablada y escrita, de forma tal que el leer, escribir, hablar y actuar se convierta en un hábito diario de los estudiantes de la ciudad, para que no solo mejoren sus niveles escolares en áreas como comprensión lectora, sino que también crezca de manera satisfactoria su conocimiento personal y capacidad intelectual.

Artículo 2. La Secretaría de Educación Distrital será la encargada de realizar el diseño, implementación y desarrollo de las actividades a desarrollar de manera mancomunada con los estudiantes y la escuela de padres de los colegios distritales de la ciudad.

Parágrafo 1. La Secretaría de Educación Distrital y la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte promoverán estas actividades lúdicas, incentivos y premios de forma articulada con los colegios distritales de la ciudad, siguiendo los lineamientos descritos en el Plan Distrital de Desarrollo.

Artículo 3. La Administración Distrital llevará un control de los resultados alcanzados por los estudiantes cuando se presenten las pruebas icfes saber. Esta información deberá ser publicada en la página web de la entidad y deberá entregarse un informe anual al Concejo de Bogotá sobre el avance y resultados del desarrollo de este Acuerdo.

Artículo 4. La Administración Distrital podrá, buscar alianzas o articular acciones con otras secretarías distritales que le permitan cumplir el presente Acuerdo.

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá a los ____ días del mes de _____ de 2020

PROYECTO DE ACUERDO N° 502 DE 2021

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 oficio²⁵.

En estas formas de violencia el agresor, puede fungir como jefe, o cualquier compañero de trabajo y se da en entornos laborales, sin distingo 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.

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 Constitucional²⁶ 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.

²⁵ 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.**

²⁶ Sentencia T- 882 de 2006, Sentencia C- 898 de 2006.

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 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:

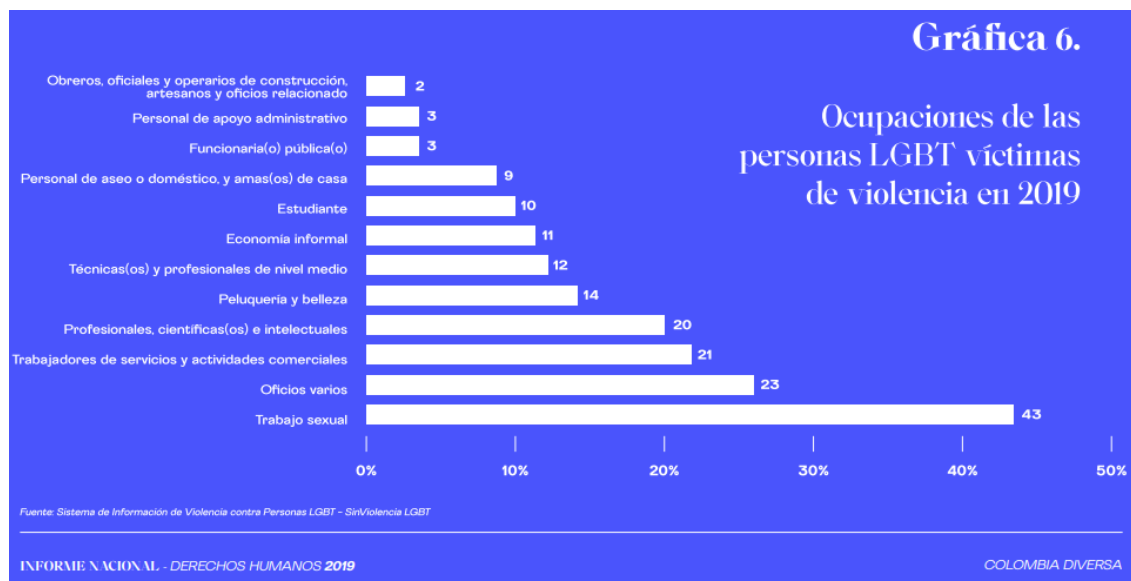
“En el caso Colombiano según Warnecke (2013), retomando las cifras del Global Entrepreneurship Monitor Database (2012), en Colombia la tasa de emprendimiento total de mujeres es del 16,3% Vs el 26,8% en hombres. Por otro lado, es importante resaltar que el 19.21% de la población LGBT en Colombia ha emprendido,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

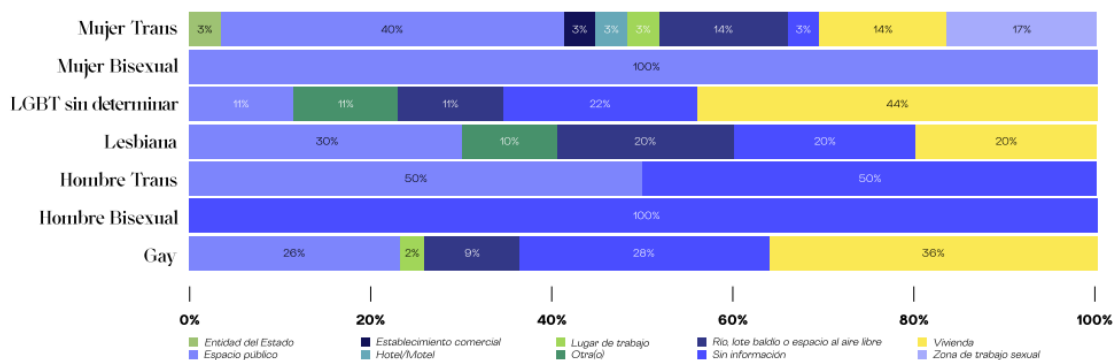
La SDP, a través de la Dirección de Diversidad Sexual y en el marco de las funciones de esta entidad, actualmente se encuentra desarrollando lineamientos de acciones afirmativas en asuntos de vinculación laboral para personas transgénero en las entidades del Distrito Capital.

Según Colombia Diversa²⁷, 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.



²⁷ 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.

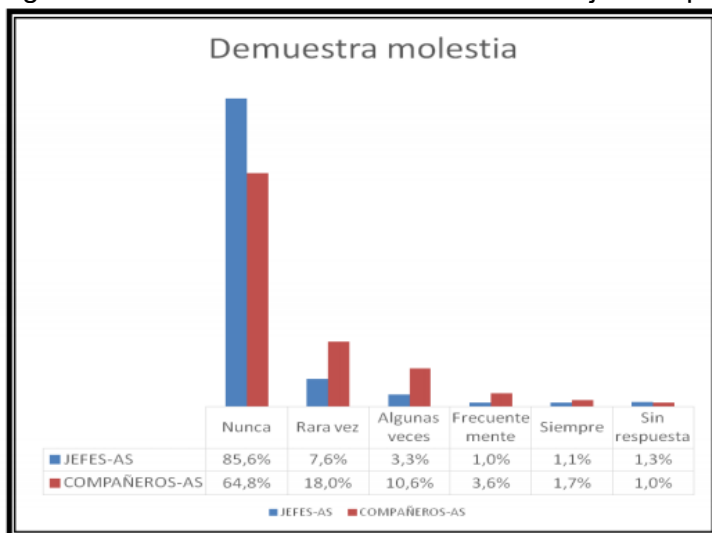


Fuente: Sistema de Información de Violencia contra Personas LGBT - SiViViolencia LGBT

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 Planeación²⁸, 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.
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

²⁸ Recuperado de http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/boletin_6_v1_12032015.pdf el 27/04/2021.

- 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 MUJERES²⁹, “*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 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

²⁹Recuperado 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.

por los hombres, y permanezcan en el mismo. La violencia puede socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho”³⁰.

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, redundando 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 Sostenible³¹, 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.

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 Emprender 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.”

³⁰Organización 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

³¹ Recuperado de la página web de las Naciones Unidas <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> el 20/04/21.

- **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.**” (Negrillas 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 tendientes 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 2°. 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,

LUIS CARLOS LEAL ANGARITA

Concejal de Bogotá 2020-2023

Partido Alianza Verde

HEIDY LORENA SANCHEZ BARRETO

Concejala de Bogotá 2020-2023

Colombia Humana - UP

PROYECTO DE ACUERDO N° 502 DE 2021

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 LGBTIQ+.
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