



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

AÑO III N°. 3409 DIRECTOR (E): CARLOS ARTURO DUARTE CUADROS AGOSTO 04 DEL AÑO 2022

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

<u>PROYECTO DE ACUERDO N° 424 DE 2022 PRIMER DEBATE</u> “POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS, ENFOQUES Y PRINCIPIOS PARA LA FORMULACIÓN DE LA “POLÍTICA PÚBLICA DE PREVENCIÓN DEL RECLUTAMIENTO, UTILIZACIÓN, USO Y VIOLENCIA SEXUAL EN CONTRA DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES POR PARTE DE LOS GRUPOS ARMADOS ORGANIZADOS Y LOS GRUPOS DELINCUENCIALES ORGANIZADOS Y SUS ANEXOS EN EL DISTRITO CAPITAL”	9298
<u>PROYECTO DE ACUERDO N° 425 DE 2022 PRIMER DEBATE</u> “POR EL CUAL SE DICTAN LINEAMIENTOS PARA EL ESTABLECIMIENTO, FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE RUTAS DE ACOMPAÑAMIENTO A LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y LAS PERSONAS CON ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GENERO DIVERSAS QUE SE PRESENTEN EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO DE LOS SECTORES EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL DISTRITO CAPITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”	9317
<u>PROYECTO DE ACUERDO N° 426 DE 2022 PRIMER DEBATE</u> “POR EL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN EN EL PRESUPUESTO DE GASTOS E INVERSIONES DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA – UNIDAD EJECUTORA 04 – FONDO CUENTA CONCEJO, PARA LA VIGENCIA FISCAL COMPRENDIDA ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022”	9339

PROYECTO DE ACUERDO N° 424 DE 2022

PRIMER DEBATE

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS, ENFOQUES Y PRINCIPIOS PARA LA FORMULACIÓN DE LA “POLÍTICA PÚBLICA DE PREVENCIÓN DEL RECLUTAMIENTO, UTILIZACIÓN, USO Y VIOLENCIA SEXUAL EN CONTRA DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES POR PARTE DE LOS GRUPOS ARMADOS ORGANIZADOS Y LOS GRUPOS DELINCUENCIALES ORGANIZADOS Y SUS ANEXOS EN EL DISTRITO CAPITAL”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. OBJETOS DE LA INICIATIVA

Objetivo general

El presente acuerdo tiene por objeto establecer los lineamientos, enfoques y principios para la formulación de la "Política Pública de Prevención del Reclutamiento, Utilización, Uso y Violencia Sexual en Contra de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes por parte de los Grupos Armados Organizados y los Grupos Delincuenciales Organizados y sus Anexos en el Distrito Capital", dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto Nacional 1434 DE 2018.

El presente acuerdo tiene por objeto adoptar la "Línea de política pública de prevención del reclutamiento, utilización, uso y violencia sexual en contra de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes por parte de los grupos armados organizados y los grupos delinCUenciales organizados" y sus anexos en el Distrito Capital, garantizando, por un lado, la prevalencia y goce efectivo de los derechos y la protección integral por parte del Estado, la sociedad y la familia, en el marco de los compromisos internacionales asumidos por Colombia; y por el otro, el derecho a la paz, como un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento, y el derecho a la tranquilidad, *como derecho inherente a la persona, que debe ser protegido por el Estado de tal forma que permita un ambiente propicio para la convivencia humana, de manera que los individuos puedan realizar sus actividades en un ambiente sano y exento de cualquier molestia que tienda a vulnerar la paz y el sosiego.*

Objetivos específicos: El presente acuerdo plantea los siguientes objetivos específicos:

- a) Brindarle a Bogotá un marco normativo propio que permita una mayor asignación presupuestal y herramientas para establecer metas y su posterior evaluación para la prevención del reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes en el Distrito Capital.
- b) Mejorar el nivel de denuncia a nivel distrital y local frente a casos de reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes en el Distrito Capital.
- c) Implementar acciones dirigidas a contrarrestar los factores de riesgo y vulnerabilidad que afectan a la población de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes que los vuelven susceptibles al posible reclutamiento forzado, que complementen las estrategias ya existentes en el Distrito y la Nación.
- d) Brindar herramientas para hacer más eficiente la respuesta de las autoridades frente a casos de reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes.
- e) Fortalecer la articulación interinstitucional de las entidades distritales y nacionales, así como por parte de la Fuerza Pública para la prevención del reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes.

- f) Mejorar la focalización de los barrios periféricos y asentamientos subnormales en donde se presenten amenazas de reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes en el Distrito Capital, para mejorar las acciones emprendidas que respondan a las dinámicas y particularidades locales.
- g) Establecer un banco de información sobre acciones implementadas por entidades tanto distritales como nacionales, así como de organizaciones no gubernamentales, con el fin de establecer las acciones promovidas para abordar los factores de vulnerabilidad presentes en los escenarios de riesgo de reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes.
- h) Coordinar y articular acciones con las entidades competentes para la prevención y atención integral y oportuna a las víctimas de reclutamiento forzado, uso y utilización de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes en las localidades de alta vulnerabilidad en el Distrito Capital.¹

2. JUSTIFICACIÓN

“El ingreso de los niños, niñas y adolescentes del campo y las zonas marginales colombianas a las guerrillas y los grupos paramilitares es el resultado de la manipulación perversa y engañosa, por parte de los miembros de estas estructuras criminales, de diversos y complejos factores de vulnerabilidad y presión materiales y psicológicos a los que tales menores de edad están sujetos...”²

Hoy en día, Bogotá enfrenta un contexto de inseguridad sin precedentes, cuyas raíces se encuentran en las profundas desigualdades sociales de nuestro país, alimentado por los efectos colaterales de la pandemia por Covid-19 y por un interminable conflicto armado que ha generado desplazamiento forzado, desmovilizaciones de insurgentes sin atención ni oportunidades, el aumento del tráfico de sustancias psicoactivas, entre otros factores, como la presencia de grupos delincuenciales transnacionales y la lucha por el control territorial.

La Defensoría del Pueblo mediante la **Alerta Temprana N° 010 de 2021**, afirmó que Bogotá y sus municipios vecinos (Bogotá – Región) se enfrentan a dos escenarios de riesgo:

- I. El primero de ellos, por la expansión y disputa por el control de corredores de movilidad entre el grupo armado de crimen organizado Los Paisas, presumiblemente subordinados o articulados al actor armado no estatal parte del conflicto armado, autodenominado AGC, contra el grupo armado de crimen organizado Los Boyacos. Estos últimos al parecer, con acuerdos y apoyo de organizaciones de crimen transnacional. Estos corredores se cimientan sobre las bases que permitieron conformar y mantener el Bloque Capital de las AUC en la ciudad de Bogotá D.C., y

¹Tomada de las recomendaciones emitidas por la Defensoría del Pueblo en la Alerta Temprana N° 010 de 2021

²² Auto No. 251 de 2008

la conformación de una red criminal en la ciudad para ejecutar diferentes actividades como sicariato, producción, distribución y comercialización de estupefacientes, compra venta ilegal de predios, préstamos de usura, imposición de tributos ilegales a cambio de “seguridad”, extorsiones a comerciantes y hurto a personas como mecanismo de auto sostenimiento de las estructuras criminales y de los grupos armados de crimen organizado.

- II. El segundo de estos escenarios tiene que ver con la presencia de actores armados no estatales parte del conflicto armado como el ELN y las facciones disidentes de las ex FARC-EP, agrupadas en los sedimentos del bloque Oriental, los cuales realizan en los territorios advertidos, acciones como: reclutamiento forzado, uso, utilización y constreñimiento para realizar actividades ilícitas de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, además de amenazas, extorsiones y restricciones a la movilidad de la población civil. Igualmente, siempre está latente el riesgo por la activación de artefactos explosivos en la ciudad de Bogotá (D.C.) y en la provincia de Soacha (Cundinamarca).

Asimismo, la Defensoría señala que los Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes son un grupo poblacional que presenta un alto grado de vulnerabilidad frente a la violencia, presentándose en la Región un aumento de las conductas vulneratorias en su contra, tales como amenazas, homicidios, reclutamiento forzado, violencia sexual y violencia intrafamiliar.

De acuerdo con las denuncias presentadas en la Alerta Temprana citada, se presenta una especial afectación hacia los NNAJ que habitan la ciudad de Bogotá y sus municipios circundantes, por el incremento en el uso y utilización de esta población en actividades delictivas, pues representan mano de obra asequible para las bandas criminales, especialmente en los últimos dos años como consecuencia de las dificultades económicas derivadas de la pandemia. En este sentido, la Defensoría ha encontrado que, mediante ofertas económicas, de víveres, e incluso alojamiento, se ha logrado la instrumentalización de esta población vulnerable para la realización de acciones de comercialización y distribución de estupefacientes, campaneo y sicariato, entre otros.

Desde el 2019 la Defensoría del Pueblo venía advirtiendo del riesgo en el que se encontraban los NNAJ. En la **Alerta Temprana No. 46-19**, del 8 de noviembre de 2019, se alerta sobre el riesgo en el que se encuentran las localidades de Santa Fe, La Candelaria, Los Mártires y Puente Aranda, por hacer parte de uno de los corredores de movilidad y zonas de control utilizadas por Grupos de Delincuentes Locales articulados, cooptados o tercerizados por Grupos Armados Ilegales. Por tal razón, la defensoría del Pueblo instó a las autoridades locales y nacionales para que en el marco de la respuesta rápida a que hace referencia el Decreto 2124 de 2017, focalicen las acciones concretas en los 67 barrios que se ven afectados por la delincuencia.

Tras la desarticulación y el desmantelamiento de la “olla” más grande de la ciudad, el “Bronx”, los grupos del crimen organizado que ejercían su dominio en este sector, se dispersaron por

varias zonas de la ciudad, reubicándose en lo territorial, expandiendo y disputando su poder, dando lugar a situaciones que ponen en riesgo la vida e integridad de las personas que viven o trabajan en las diferentes localidades, es especial la de Santa Fe, Los Mártires y Puente Aranda.

En las tres localidades mencionadas, el SAT identificó los siguientes grupos poblacionales con mayor exposición ante el riesgo: Mujeres cisgénero y transgénero que realizan Actividades Sexuales en Contextos de Prostitución (ASCP) de calle; niños, niñas, adolescentes y jóvenes, especialmente aquellos que se encuentran en riesgo o situación de calle y/o desplazamiento forzado, principalmente pertenecientes a las etnias Embera Chamí y Katío; servidores/as públicos/as que realizan actividades en territorio; periodistas, miembro de ONG's y organizaciones sociales que realizan trabajo con poblaciones en riesgo en la localidad, y población migrante forzada internacional de origen venezolano.

La Defensoría señaló que el escenario de riesgo es las localidades señaladas obedece a que en estas se articulan estructuras y bandas delincuenciales locales, las cuales se dedican a actividades como el sicariato, el microtráfico, la extorción, amenazas y actos violentos contra líderes/as y defensores de derechos humanos.

Resulta muy preocupante la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes que habitan o permanecen en estas localidades, ya que son en su mayoría hijos e hijas de personas que realizan ASCP, así como de personas dedicadas al reciclaje y de personas migrantes forzadas de origen venezolano en situación de vulnerabilidad socioeconómica, quienes están inmersos en contextos de mendicidad o inclusive, estarían siendo víctimas de explotación para fines de mendicidad. Esta condición, representa un alto grado de vulnerabilidad a riesgos relacionados con el uso de Sustancias Psicoactivas (SPA), posible vinculación a grupos armados ilegales, abuso y explotación sexual comercial infantil, entre otros. Estos niños, niñas, adolescentes y jóvenes son vinculados a las estructuras de crimen organizado para realizar las actividades a las cuales se dedican.

Dentro de las recomendaciones contempladas en la Alerta Temprana No. 046, resaltamos la recomendación dirigida al Concejo de Bogotá, que consiste en evaluar la posibilidad de aumentar el presupuesto destinado al fortalecimiento de la cobertura de los servicios sociales en las localidades objeto de la alerta, con el objeto de incrementar la capacidad de la atención de personas habitantes de calle en las diferentes modalidades de servicios con enfoque diferencial con las que cuenta el Distrito. Adicionalmente, fortalecer medidas de prevención dirigidas a niños, niñas, adolescentes y jóvenes en riesgo o en alta permanencia en calle, entre ellas, la implementación de la jornada extendida a través del Programa CREA, la disponibilidad de Jardines Infantiles del Distrito con coberturas suficientes en la modalidad nocturna para los niños y niñas en primera infancia de los barrios objeto de advertencia que así lo requieran, entre otros servicios.

Adicionalmente, la defensoría del Pueblo sugiere evaluar el impacto de los servicios disponibles para la atención de personas con personas con orientación sexual e identidad de género diversa

(OSIGD), y realizar los ajustes que correspondan con el fin de que éstos aumenten su capacidad de cobertura y de garantía efectiva de derechos.

Asimismo, en 2020 fue emitida la Alerta Temprana de Inminencia **Nº 022-2020**, debido a la situación de riesgo de vulneraciones a los Derechos Humanos (DDHH) e infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH) de los habitantes de las Unidades de Planeación Zonal- UPZ: Verbenal, La Uribe, San Cristóbal Norte y Toberín (localidad de Usaquén), ubicadas en la ciudad de Bogotá, Distrito Capital.

Existe el riesgo para niñas, niños, adolescentes y jóvenes – NNAJ que habitan las UPZ relacionadas; el cual se configura por la vinculación, uso y utilización por parte de grupos armados de delincuencia organizada – GADO, y puede derivar incluso en homicidios, desapariciones forzadas, desplazamientos forzados, tratos inhumanos y degradantes, restricciones a la movilidad, ataques indiscriminados, entre otras violencias en su contra.

Estos hechos pueden explicar el aumento de los homicidios en un 46% (5) en la localidad de Usaquén, al comparar los primeros cuatro meses de 2020 (16) con el mismo periodo de 2019 (11), síntoma que puede dar cuenta de una posible dinámica de expansión o dispersión de grupos de delincuencia organizada - GADO, tales como “Los Paisas” y la disputa por el control de los corredores de movilidad que conectan a la ciudad de Bogotá con el Nororiente de Colombia.

Los grupos sucesores del paramilitarismo, incluyendo GADO, al incursionar en un “nuevo” territorio, intentan someter los grupos de delincuencia locales y buscan el apoyo o silencio de los habitantes, a través del despliegue de diferentes formas de violencia; así, en estas zonas aumentan las violaciones a los derechos humanos, en especial a la vida, la integridad, la seguridad y la libertad.

Frente a esta problemática es preocupante el bajo nivel de atención de las poblaciones afectadas para prevenir esta situación que violenta los derechos fundamentales de la ciudadanía, dado que ya son 11 localidades las que se encuentran en riesgo inminente al día de hoy.

Desde junio de 2020 la Procuraduría General de la Nación denunció ante la Fiscalía General, el reclutamiento y uso de menores en la comisión de delitos durante la pandemia, al servicio de actores armados como el ELN y las Autodefensas Gaitanistas, así como por parte de grupos de delincuencia organizada.

Por otro lado, cabe resaltar que la población de NNJA representan una ventaja para las organizaciones criminales a la hora de cometer actos delictivos, en la medida en que generan confianza frente a las autoridades, facilitando la comercialización de sustancias psicoactivas, sumado a la flexibilidad en las consecuencias legales que recaen a esta población.

Es importante señalar que el reclutamiento forzado es un fenómeno que históricamente se ha presentado en la zona rural de Colombia, dadas las lógicas propias del conflicto armado. No obstante, tras los tratados de paz y la desmovilización de los grupos paramilitares y, posteriormente, de la guerrilla de las FARC, el conflicto sufrió una metamorfosis que ocasionó que los grupos armados se trasladaran a las principales ciudades, dando lugar a la conformación de nuevas estructuras criminales, generando nuevas formas de reclutamiento. Esto se ha visto reflejado en un aumento del reclutamiento en las ciudades del país, afectando especialmente a la población de NNJA, dado su alto grado de vulnerabilidad. En el caso de Bogotá, las denuncias presentadas por la Defensoría del Pueblo *“han evidenciado la presencia de camionetas de alta gama que, sin importar que sea a plena luz del día, han sido relacionadas con reclutamientos y desapariciones.”*³

La anterior hipótesis se sustenta en los datos reportados por la Coalición contra la vinculación de niños, niñas y jóvenes al conflicto armado en Colombia (COALICO), quien reportó 190 casos de reclutamiento y uso de niños y niñas, incluidos venezolanos, por parte de grupos armados ilegales entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2021, en comparación con 38 casos en el mismo período en 2019, lo cual representa un aumento significativo y que genera gran preocupación.

Hay que mencionar, además, que el cierre de establecimientos y entornos protectores, sociales y comunitarios ha exacerbado la exposición de los NNAJ a las prácticas criminales de las estructuras ilegales, el reclutamiento forzado, y la utilización y uso de esta población para diferentes actividades que van desde el campaneo hasta el sicariato.

Como consecuencia del contexto descrito, en diferentes localidades de la ciudad capital los NNJA han venido siendo víctimas de diferentes actividades por parte de los grupos armados ilegales como: grupos sucesores del paramilitarismo, disidencias de las ex FARC-EP y ELN. Son los mismos NNAJ quienes refieren diferentes casos de reclutamiento forzado por parte de los grupos armados ilegales que hacen presencia en la ciudad.

Cabe señalar que no sólo la población de NNJA se encuentra en riesgo. También se encuentran en especial situación de vulnerabilidad quienes realizan trabajo social enfocado a la prevención del reclutamiento forzado, uso y utilización de NNAJ, y a la defensa de derechos humanos, así como los miembros de organizaciones de víctimas y finalmente, aquellos grupos sociales vinculados a la protesta social, tales como sindicatos, estudiantes, movimientos y partidos políticos, entre otros.

Retos de la prevención del reclutamiento de NNAJ en Bogotá

Si bien se han dado importantes avances para la prevención del reclutamiento forzado de NNAJ, avances que han incidido positivamente en la prevención de violaciones a los derechos humanos por parte de los grupos armados que hacen presencia u operan en la ciudad, tales

³ Tomada de las recomendaciones emitidas por la Defensoría del Pueblo en la Alerta Temprana N° 010 de 2021

como la implementación de la Mesa Técnica de prevención de Reclutamiento, Uso y Utilización de NNAJ, estas acciones no han transformado factores estructurales de la violencia, tales como como las múltiples vulnerabilidades de la población, las economías ilegales, la disputa por el control de las mismas; ni los mecanismos para evitar la impunidad de quienes participan de estas. De hecho, se presenta un agravamiento de la violencia, resultado de disputas territoriales y consolidación de la presencia y control de estructuras armadas en estos territorios.

Para la Defensoría de Pueblo, resulta preocupante que a pesar del tan elevado número de amenazas que se vienen presentando en las localidades, especialmente dirigidas a líderes sociales, defensores de derechos humanos, organizaciones de víctimas, y miembros de la comunidad, hasta la fecha no existan resultados concretos en términos de las investigaciones sobre los autores de los panfletos. Adicionalmente, la Defensoría sostiene su preocupación por la desestimación por parte de la Fuerza Pública de la información que evidencia la presencia y el accionar de grupos armados ilegales en las localidades, a través de la articulación y cooptación de estructuras delincuenciales locales, y la disputa por el control de economías ilegales. El desconocimiento y la negación sistemática por parte de diferentes instituciones ha repercutido en el incremento de los factores de riesgo, así ha generado consecuencias negativas en las medidas adoptadas por las demás entidades para la mitigación del riesgo. Adicionalmente, la negación institucional frene a las amenazas emitidas por grupos armados ilegales profundiza la desconfianza de la ciudadanía ante las autoridades.

La Defensoría del Pueblo ha manifestado también su preocupación por el aumento de casos de reclutamiento forzado, uso y utilización de NNAJ para labores ligadas a economías ilícitas por parte de los grupos armados ilegales que hacen presencia en las localidades advertidas en la Alerta Temprana No. 010-21, la concentración de las amenazas y homicidios en población joven entre 0 y 28 años, y las amenazas sobre organizaciones que intentan generar entornos protectores frente al uso, utilización y reclutamiento de esta población. Cabe señalar que este fenómeno implica también el aumento del consumo de sustancias psicoactivas y de personas en situación de calle, lo cual hace aún más preocupante el alto grado de vulnerabilidad de este grupo poblacional.

Asimismo, la Defensoría señala que los programas como “Entornos Protectores y sus estrategias de Entornos Escolares y Parques Seguros” y “Abre tus Ojos” del Plan Integral de Seguridad, Convivencia y Justicia, pueden contribuir a mitigar el reclutamiento forzado, uso y utilización de NNAJ de las localidades advertidas, evitar su exposición a dinámicas de violencia o su vinculación a la cadena del narcotráfico. No obstante, es necesario el acompañamiento de otras acciones dirigidas a contrarrestar los factores de riesgo y vulnerabilidad que se ciernen sobre esta población. Con relación a la prevención del fenómeno de instrumentalización de NNAJ, no son claras las estrategias para prevenir y reducir esta problemática. Por tal razón, es necesaria una mayor articulación por parte de las diferentes entidades distritales, así como nacionales y de la Fuerza Pública.

Uno de los principales obstáculos que se presenta tiene que ver con el hecho de que las diversas entidades de la administración distrital no han logrado focalizar los barrios periféricos, en especial los asentamientos subnormales mencionados en la Alerta Temprana No. 010-21.

La Defensoría afirma que la mayoría de acciones emprendidas se orientan a la protección y atención de conductas vulneratorias una vez consumadas, pero el componente de prevención sigue siendo insuficiente. En este sentido, es necesario implementar estrategias y acciones dirigidas a transformar las dinámicas de control social y los factores de vulnerabilidad relacionadas con la capacidad de control que tienen los grupos armados ilegales en las 10 localidades de la ciudad que hace referencia la citada Alerta.

En virtud de lo anterior, y siguiendo las recomendaciones de la Defensoría del Pueblo, en el proyecto se plantea la necesidad de contar con un sistema de información que dé cuenta de las acciones implementadas por entidades como la Fiscalía General de la Nación, el Alto Comisionado para la Paz, en su rol de secretaría técnica de la Comisión Nacional de Garantías de Seguridad y la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, pero, además de por parte de las demás organizaciones de derechos humanos, organizaciones sin ánimo de lucro, organizaciones multilaterales, entre otras. La Defensoría señala que la falta de información detallada emitida por parte de estas entidades dificulta establecer las acciones para abordar los factores de vulnerabilidad y de riesgo en los escenarios advertidos por esta entidad.

El Consejo de Estado se pronunció al respecto en la Sentencia 00463 de 2018 señalando que “corresponde a las autoridades estatales que toman conocimiento de la situación de riesgo especial, identificar o valorar si la persona objeto de amenazas y hostigamientos requiere de medidas de protección o remitir a la autoridad competente para hacerlo, así como ofrecer a la persona en riesgo información oportuna sobre las medidas disponibles. La valoración sobre si una persona requiere medidas de protección y cuáles son las medidas adecuadas es una obligación que corresponde al Estado y no puede restringirse a que la propia víctima lo solicite a ‘las autoridades competentes’, ni que conozca con exactitud cuál es la autoridad en mejor capacidad de atender su situación, ya que corresponde al Estado establecer medidas de coordinación entre sus entidades y funcionarios para tal fin.”⁴

La Fundación Ideas para la Paz sostiene que “el reclutamiento y la utilización de niños, niñas y adolescentes en el país es un delito persistente al que no se le ha dado la prioridad que merece en las políticas nacionales y locales que buscan garantizar los derechos de los más vulnerables. El Estado colombiano sigue estando en deuda con cientos de niños reclutados y utilizados, así como con sus familias y con las comunidades que viven atemorizadas porque no pueden denunciar y acceder de manera eficiente a las rutas de prevención.”⁵

Por las razones expuestas, el proyecto de acuerdo presentado está dirigido a garantizar la prevalencia y goce efectivo de los derechos y la protección integral de NNAJ por parte del Estado, la sociedad y la familia, en el marco de los compromisos internacionales asumidos por Colombia; Asimismo, busca la garantía del derecho a la paz, como un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento; el derecho a la tranquilidad, como derecho inherente a la persona, que debe ser protegido por el Estado de tal forma que

⁴ Defensoría del Pueblo (2021) “ALERTA TEMPRANA N° 010-21”

⁵ Fundación Ideas para la Paz (2021) “Que no nos distraigan: prevenir el reclutamiento forzado es una deuda pendiente”. Recuperado de: <https://www.ideaspaz.org/publications/posts/1981>

permita un ambiente propicio para la convivencia humana, de manera que los individuos puedan realizar sus actividades en un ambiente sano y exento de cualquier molestia que tienda a vulnerar la paz y el sosiego.

Lo anterior en virtud por lo expuesto en la Ley 1098 de 2006 “Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”, la cual se sustenta en el principio constitutivo de Protección Integral de la niñez, definida en cinco ejes:

- El reconocimiento de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos.
- La garantía y cumplimiento de todos sus derechos de prestación y de protección,
- La prevención de que dichos derechos no sean amenazados ni vulnerados.
- El restablecimiento inmediato cuando han sido transgredidos o inobservados.
- El diseño y ejecución de políticas públicas de infancia y adolescencia en todos los niveles territoriales.

Dichas cinco obligaciones deberán materializarse en cada uno de los municipios del país, por lo cual, es obligación del Estado Colombiano y de sus entes territoriales velar por la garantía de los derechos de los menores, en especial, en contra de toda acción individual o colectiva que vulnere sus derechos fundamentales a la vida y al desarrollo integral.

Estrategias para la prevención del reclutamiento forzado en NNAJ

Para algunos expertos, la prevención del fenómeno del reclutamiento en NNAJ representa varios retos, los cuales deben ser abordados con diferentes estrategias. Por un lado, es necesario implementar una estrategia comunicativa que dé cuenta que los NNAJ son sujetos de derechos, con el fin de que la comunidad tome conciencia de que esta población es sujeto de especial protección.

Por otro lado, es muy importante garantizar el acceso a la educación, a la recreación y a la cultura, lo cual implica hacer una revisión tanto de las políticas públicas dirigidas a estos sectores, como de las estrategias contenidas en los planes de desarrollo distrital, para hacer una correcta asignación de recursos con el fin de ampliar la cobertura de programas en educación, culturales y de recreación.

Por otro lado, es necesario fortalecer los programas sociales y económicos dirigidos a las familias de las localidades y asentamiento subnormales de alto riesgo de reclutamiento, pues la pobreza, la falta de acceso a oportunidades educativas, y de oportunidades laborales productivas para los padres son un caldo de cultivo para la presencia de grupos armados al margen de la ley en determinados sectores de la ciudad.

Lo anterior quiere decir que para prevenir el reclutamiento de NNAJ es necesario abordar sus causas, las cuales tienen que ver con el contexto socioeconómico en el cual se encuentran los hogares, pero también con las acciones firmes del Estado en materia de seguridad, así como el acceso a la información emitida por las diferentes entidades e instituciones.

Otros expertos recomiendan fortalecer los espacios escolares, y que en las instituciones educativas se incluya la formación en temas de prevención, de violencia intrafamiliar y situaciones que impliquen algún tipo de violencia contra NNAJ. Asimismo, recomiendan el fortalecimiento de rutas de atención que puedan visibilizar toda la capacidad que pueda tener el Distrito para atender situaciones de riesgo de incremento de reclutamiento de los NNAJ⁶.

3. MARCO NORMATIVO

Internacional

- Convenio de Ginebra - Derecho Internacional Humanitario (1949) y protocolos adicionales I y II protección de las víctimas de los conflictos armados (1997)
- Convención de los Derechos del Niño (1989) - Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados
- Derecho Penal Internacional – Estatuto de Roma (1998)
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Programa de Atención a Niños y Niñas Desvinculados.

Constitución Política de la República de Colombia

- Artículo 22. La paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento.
- Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

⁶ RCN Radio (2021) ¿Cómo prevenir el reclutamiento de menores? Recuperado de: <https://www.rcnradio.com/recomendado-del-editor/como-prevenir-el-reclutamiento-de-menores>

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

Jurisprudencia

- Sentencia C-007 de 2018 al revisar la constitucionalidad de la Ley 1820 de 2016 “Por medio de la cual se dictan disposiciones sobre Amnistía, Indulto y Tratamientos Penales Espaciales y Otras Disposiciones” recordó que “las víctimas menores de edad tienen derecho a conocer la verdad, acceder a la justicia y obtener una reparación adecuada por este hecho. Pero además por su condición de vulnerabilidad al momento del reclutamiento, los órganos de la JEP deberán asumir como una obligación reforzada, la garantía de las personas menores de 18 años que se vieron obligadas a participar en el conflicto como una garantía de no repetición de una conducta que debe ser erradicada de cualquier conflicto armado.”
- Sentencia T-459 de 1998. DERECHO A LA TRANQUILIDAD-Carácter fundamental por relación con la dignidad humana. Es el derecho a la tranquilidad, inherente a la persona humana, que le permite al individuo desarrollar una vida digna y sosegada. El derecho a la tranquilidad, lo ha dicho esta Sala, asume el carácter de fundamental por su estrecha relación con la dignidad humana que, necesariamente, conlleva a la paz individual la cual es necesaria para vivir adecuadamente. Como derecho inherente a la persona, el derecho a la tranquilidad debe ser protegido por el Estado de tal forma que permita un ambiente propicio para la convivencia humana, de manera que los individuos puedan realizar sus actividades en un ambiente sano y exento de cualquier molestia que tienda a vulnerar la paz y el sosiego.

Leyes

- Ley 12 de 1991 “Convención Internacional de los Derechos del Niño”. Artículo 39 ordena a los Estados tomar todas las medidas para promover la recuperación física y psicológica y la reintegración social de todo niño víctima de cualquier forma de abandono, explotación o abuso; tortura u otra forma de malos tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes; o conflictos armados;
- Ley 704, “Por medio de la cual se aprueba el ‘Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación’”. Consagra como una de las peores formas de trabajo infantil el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados. Así mismo ordena a los Estados tomar todas las medidas para impedir ese reclutamiento, y utilización, con

inclusión de la adopción de las medidas legales necesarias para prohibir y castigar esas prácticas;

- Ley 833 de 2003, por medio de la cual se ratifica el Protocolo Facultativo a la Convención de los Derechos del Niño relativo a la Participación de Niños en los Conflictos Armados, norma que ordena a los Estados adoptar las medidas posibles para que los grupos armados distintos de las Fuerzas Armadas de un Estado no recluten o utilicen bajo ninguna circunstancia menores de 18 años;
- Ley 418 de 1997 Instrumentos para la búsqueda de la convivencia y la eficacia de la Justicia Política Nacional de Prevención del Reclutamiento.
- Ley 1098 (2006) Código de Infancia y Adolescencia, los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años tienen derecho a ser protegidos contra las guerras, contra los conflictos armados, contra la utilización y reclutamiento por parte de grupos armados al margen de la ley y contra las peores formas de trabajo infantil, como lo consagra el artículo 20 de la citada ley, derechos de protección que deben ser preservados en programas de atención especializada;
- Ley 1448 (2011) Capítulo de niños y niñas en materia de reparación integral en medidas de No repetición y reparación.
- Ley 1106 de 2006, por la cual se consagran unos instrumentos para la búsqueda de la convivencia y la eficacia de la justicia, que prorroga la vigencia de la Ley 782 de 2002 y 418 de 1997, se entiende por víctima de la violencia política toda persona menor de edad que tome parte en las hostilidades y en tal virtud se ordena al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar poner en marcha un programa de atención especializada.
- Ley 1719 de 2014, que Garantiza el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial cuando se da con ocasión del conflicto armado.
- Ley 599 de 2000 o Código Penal consagra un tipo penal autónomo denominado reclutamiento ilícito para castigar a quien reclute menores de dieciocho (18) años o los obligue a participar directa o indirectamente en las hostilidades o en acciones armadas;

Decretos Nacionales

- DECRETO 4690 DE 2007 “Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para la prevención del reclutamiento y utilización de niños, niñas, adolescentes y jóvenes por grupos organizados al margen de la ley”
- DECRETO 1434 DE 2018 “Por el cual se adopta la línea de política pública de prevención del reclutamiento, utilización, uso y violencia sexual en contra de niños, niñas y adolescentes por parte de los grupos armados organizados y los grupos delincuenciales organizados.
- Decreto 2081 de 2019 “Por medio del cual se modifica el Decreto 4690 de 2007, modificado por los decretos 0552 de 2012, 1569 de 2016 y 1833 de 2017 por el cual se crea la Comisión Intersectorial para la prevención del reclutamiento, la utilización y la

violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes por grupos armados al margen de la ley y por grupos delictivos organizados”

Decretos leyes

- Decreto – Ley 4633 “Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas.”
- Decreto – Ley 4635 “Por el cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución a las víctimas pertenecientes a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.”

Documentos CONPES

- Documento CONPES 3673 (2010) “Política de prevención del reclutamiento y utilización de niños, niñas, adolescentes por parte de los grupos armados organizados al margen de la ley y de los grupos delictivos organizados”

4. IMPACTO FISCAL

Siguiendo lo ordenado por la Ley 819 de 2003 que establece en su Artículo 7 que “...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”. Es de señalar que el presente Proyecto de Acuerdo no tiene impacto fiscal.

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

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

“(...) Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento. Es decir, el mencionado

artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda”.

5. COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTA

Es el Concejo de Bogotá competente para estudiar y aprobar el presente proyecto de acuerdo en virtud de lo establecido por el artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993, principalmente en el numeral 1, que faculta a la Corporación para dictar normas, así:

“DECRETO LEY 1421 de 1993 “Estatuto Orgánico de Bogotá”.

Art. 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.*

6. ARTICULADO

PROYECTO DE ACUERDO N° 424 DE 2022

PRIMER DEBATE

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS, ENFOQUES Y PRINCIPIOS PARA LA FORMULACIÓN DE LA “POLÍTICA PÚBLICA DE PREVENCIÓN DEL RECLUTAMIENTO, UTILIZACIÓN, USO Y VIOLENCIA SEXUAL EN CONTRA DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES POR PARTE DE LOS GRUPOS ARMADOS ORGANIZADOS Y LOS GRUPOS DELINCUENCIALES ORGANIZADOS Y SUS ANEXOS EN EL DISTRITO CAPITAL”

ARTÍCULO 1- OBJETO. El presente acuerdo tiene por objeto establecer los lineamientos, enfoques y principios para la formulación de la “Política Pública de Prevención del Reclutamiento, Utilización, Uso y Violencia Sexual en Contra de Niños, Niñas y Adolescentes por parte de los Grupos Armados Organizados y los Grupos Delincuenciales Organizados y sus Anexos en el Distrito Capital”, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto Nacional 1434 DE 2018.

ARTÍCULO 2- OBJETIVOS ESPECÍFICOS. El presente acuerdo plantea los siguientes objetivos específicos:

- a) Brindarle a Bogotá un marco normativo propio que permita una asignación presupuestal y herramientas para establecer una Política Pública de prevención del reclutamiento de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes en el Distrito Capital y su posterior evaluación.
- b) Mejorar y fortalecer el nivel de denuncia a en el Distrito y sus localidades frente a casos de reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes en el Distrito Capital.
- c) Implementar acciones dirigidas a contrarrestar los factores de riesgo y vulnerabilidad que afectan a la población de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes que los vuelven susceptibles al posible reclutamiento forzado, que complementen las estrategias ya existentes en el Distrito y la Nación.
- d) Brindar herramientas para hacer más eficiente la respuesta de las autoridades frente a casos de reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes.
- e) Fortalecer la articulación interinstitucional de las entidades distritales y nacionales, así como por parte de la Fuerza Pública para la prevención del reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes.
- f) Mejorar la focalización de los barrios periféricos y asentamientos subnormales en donde se presenten amenazas de reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes en el Distrito Capital, para mejorar las acciones emprendidas que respondan a las dinámicas y particularidades locales.

- g) Establecer un sistema de información sobre acciones implementadas por entidades tanto distritales como nacionales, así como de organizaciones no gubernamentales, con el fin de establecer las acciones promovidas para abordar los factores de vulnerabilidad presentes en los escenarios de riesgo de reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes.
- h) Coordinar y articular acciones con las entidades competentes para la prevención y atención integral y oportuna a las víctimas de reclutamiento forzado, uso y utilización de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes, en las localidades de alta vulnerabilidad del el Distrito Capital.

ARTÍCULO 3- COORDINACIÓN. La Dirección de Derechos Humanos, en el marco de sus funciones, en coordinación con la Comisión Intersectorial de Acción Integral en Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia, la Mesa de Prevención del Reclutamiento, Uso y Utilización de Niños, Niñas y Adolescentes, la Secretaría Distrital de Integración Social, con la asistencia técnica de la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia, serán las entidades encargadas de formular, dirigir, coordinar, evaluar y supervisar la Política Pública de Prevención del Reclutamiento, Utilización, Uso y Violencia Sexual en Contra de Niños, Niñas y Adolescentes por parte de los Grupos Armados Organizados y los Grupos Delincuenciales Organizados y sus Anexos en el Distrito Capital.

ARTÍCULO 4- LINEAMIENTOS. La “Política Pública de Prevención del Reclutamiento, Utilización, Uso y Violencia Sexual en Contra de Niños, Niñas y Adolescentes por parte de los Grupos Armados Organizados y los Grupos Delincuenciales Organizados y sus Anexos en el Distrito Capital” se basará en los siguientes lineamientos:

1. Territorialización: La territorialización de la “Política Pública de Prevención del Reclutamiento, Utilización, Uso y Violencia Sexual en Contra de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes por parte de los Grupos Armados Organizados y los Grupos Delincuenciales Organizados y sus Anexos en el Distrito Capital” debe garantizar una aproximación integral de la política al facilitar la comprensión de las interrelaciones entre la inclusión social, el desarrollo económico y la promoción del diálogo intersectorial y multi-actor que contribuya a una definición colectiva de las prioridades de las localidades. El ejercicio de la territorialización debe fortalecer las capacidades en los territorios para identificar problemas, cuellos de botellas y formular políticas adecuadas que apunten integralmente al cumplimiento de la política.
2. Acción Sin Daño: Se interpreta como una herramienta para desarrollar alternativas de manera que las acciones de cualquier organización o institución en lugar de aumentar las tensiones contribuyeran a generar condiciones de paz. Se enmarca en la sensibilidad a los conflictos y propone incluir también un análisis organizacional desde el punto de vista de las visiones y misiones que las orientan, y de los efectos de su labor en determinados contextos.

3. Transversalización: Se debe promover la sinergia, la gestión, sistematización, reporte y articulación de la información, como su retroalimentación oportuna entre entidades de orden nacional y distrital, tales como la Defensoría del Pueblo, la Personería Distrital, el Sistema Nacional de Bienestar Familiar para el desarrollo de acciones de protección integral y prevención del reclutamiento, la utilización y la violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes por grupos armados al margen de la ley y grupos delictivos organizados.

ARTÍCULO 5- PRINCIPIOS Y ENFOQUES. La política de Prevención del reclutamiento se guiará bajo los siguientes principios y enfoques:

1. Protección integral.
2. Enfoque Étnico Diferencial.
3. Enfoque de género.
4. Corresponsabilidad, prevalencia de derechos, interés superior del niño y protección integral.
5. Autonomía territorial, concurrencia y subsidiariedad.

ARTÍCULO 6- SISTEMA DE INFORMACIÓN: Se implementará un sistema de información sobre las acciones adelantadas por entidades tanto distritales como nacionales, así como de organizaciones no gubernamentales, con el fin de establecer las acciones promovidas para abordar los factores de vulnerabilidad presentes en los escenarios de riesgo de reclutamiento forzado de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes.

ARTÍCULO 7- ESTRATEGIA COMUNICATIVA: Se promoverán, articularán y fortalecerán estrategias comunicativas para prevención del reclutamiento, la utilización y la violencia sexual de niños, niñas y adolescentes por grupos armados al margen de la ley y por grupos delictivos organizados.

ARTÍCULO 8- ESTRATEGIA EDUCATIVA: Se fortalecerán **los espacios escolares, en los cuales se incluirá la formación en temas de prevención, de violencia intrafamiliar** y situaciones que impliquen algún tipo de violencia contra las niñas, niños, y adolescentes.

ARTÍCULO 9- ESTRATEGIA SOCIOECONÓMICA: Se fortalecerá la promoción de programas sociales, económicos y culturales dirigidos a Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes y sus familias con alto grado de vulnerabilidad y riesgo de reclutamiento forzado en el Distrito Capital.

ARTÍCULO 10- FORTALECIMIENTO DE LA RUTA DISTRITAL DE ATENCIÓN. La Dirección de Derechos Humanos del Distrito Capital fortalecerá la Ruta Distrital para la Prevención del Reclutamiento, Utilización, Uso y Violencia Sexual en Contra de Niños, Niñas y Adolescentes

por parte de los Grupos Armados Organizados y los Grupos Delincuenciales Organizados y sus Anexos en el Distrito Capital.

1. "Ruta de prevención en protección": Cuando un niño, niña, adolescente o infante intersexual es víctima de amenazas directas por reclutamiento y/o utilización por parte de grupos armados o estructuras organizadas ilegales.
2. "Ruta de prevención temprana": identificación de factores de riesgo que indiquen amenaza para las comunidades como: tránsito de actores armados, adolescentes en actividades delictuales, violencia intrafamiliar, y consumo de sustancias psicoactivas, entre otras.
3. "Ruta de prevención urgente": cuando las personas de la comunidad local, particulares o de instituciones públicas o privadas, identifican en algún barrio de Ciudad Bolívar casos de censo a escuelas (personas extrañas), amenazas colectivas, panfletos, volanteo y/o nuevo informe de riesgo emitido por el Sistema de Alertas Tempranas.

Parágrafo 1. Se implementarán estrategias para fortalecimiento de las rutas de atención a nivel a nivel nacional en el Distrito Capital.

ARTÍCULO 11- VIGENCIA. El presente acuerdo rige a partir de su aprobación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los _____ () días del mes de _____ de dos mil veintidos (2022).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los _____ () días del mes de _____ de dos mil veintidos (2022).

Con un atento saludo,

ARMANDO GUTIÉRREZ GONZÁLEZ

Concejal de Bogotá
Partido Liberal

PROYECTO DE ACUERDO N° 425 DE 2022

PRIMER DEBATE

“POR EL CUAL SE DICTAN LINEAMIENTOS PARA EL ESTABLECIMIENTO, FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE RUTAS DE ACOMPAÑAMIENTO A LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y LAS PERSONAS CON ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GENERO DIVERSAS QUE SE PRESENTEN EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO DE LOS SECTORES EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS 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 oficio¹.

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

La violencia y el acoso que experimentan las mujeres y la población LGBTIQ+, en los lugares de trabajo son comunes, no obstante, no son fácilmente denunciadas ya 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.

¹ Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. **Sentencia T-293/17. Acoso Laboral como forma de discriminación de género.**

A pesar de que dentro de la esfera pública contamos con el derecho disciplinario para evitar este tipo de conductas, o para castigarlas en caso de que ocurran, la Corte Constitucional² ha señalado que dicha herramienta no es efectiva. Esto sumado a que en la actualidad no contamos con rutas claras y definidas de atención y acompañamiento ni siquiera en las entidades distritales, conlleva a que muchos casos de VBG en el ámbito laboral ni siquiera lleguen a ser denunciados.

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

2. OBJETIVO:

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

3. JUSTIFICACIÓN

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

3.1. Contexto y situación actual.

La violencia basada en género, se encuentra presente en el ámbito laboral, afectando la vida y desempeño de las personas indistintamente de su vinculación, sea

² Sentencia T- 882 de 2006, Sentencia C- 898 de 2006.

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 SIMISIO-NAL, 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 servincludos 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

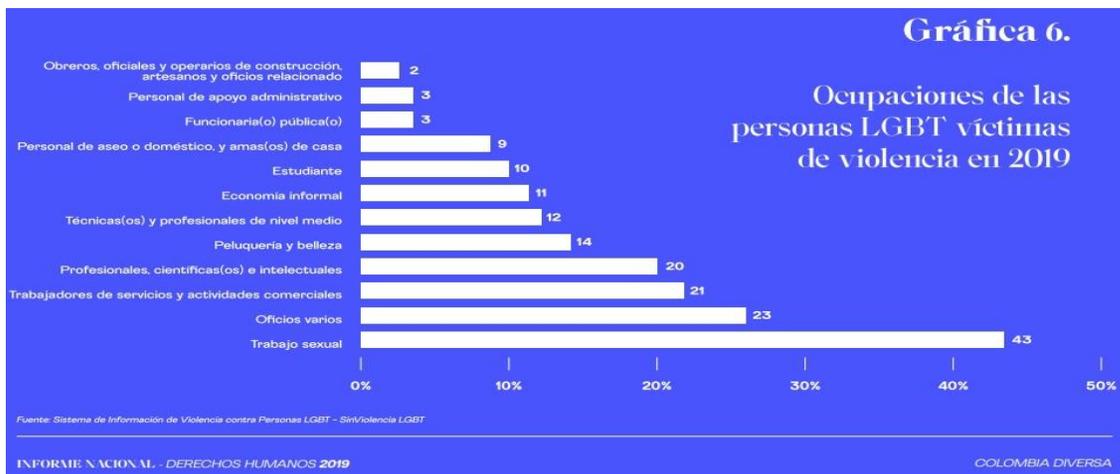
Entrepreneurship Monitor Database (2012), en Colombia la tasa de emprendimiento total de mujeres es del 16,3% Vs el 26,8% en hombres. Por otro lado, es importante resaltar que el 19.21% de la población LGBT en Colombia ha emprendido, según el reporte de la Secretaría de Planeación Distrital de Bogotá (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	7682	10631	20	129	211	18673
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

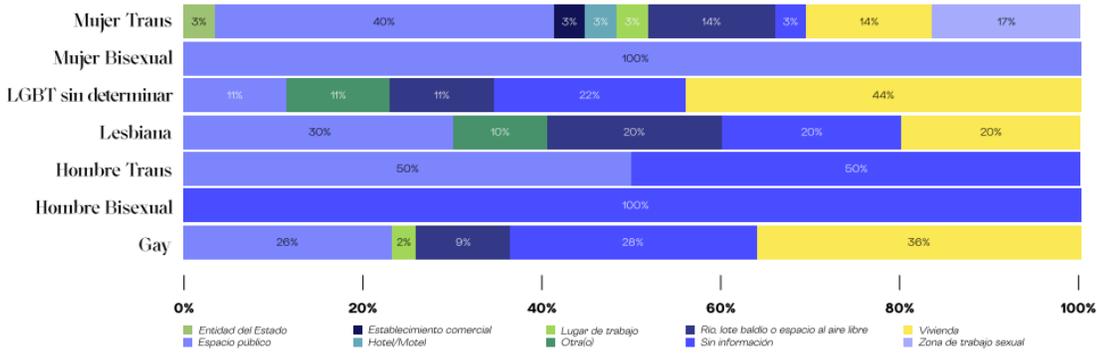
La SDP, a través de la Dirección de Diversidad Sexual y en el marco de las funciones de esta entidad, actualmente se encuentra desarrollando lineamientos de acciones afirmativas en asuntos de vinculación laboral para personas transgénero en las entidades del Distrito Capital.

Según Colombia Diversa³, 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.



³ Colombia Diversa, 2019. Recuperado de <https://colombiadiversa.org/c-diversa/wp-content/uploads/2021/03/Mas-que-cifras.pdf> el 27/04/2021.

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

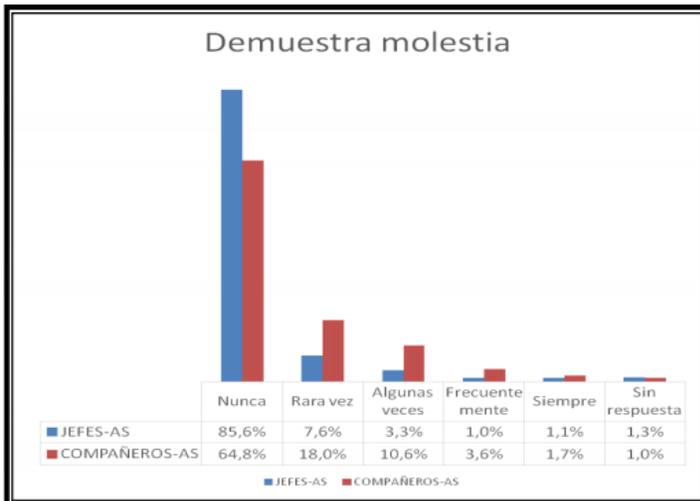


Fuente: Sistema de Información de Violencia contra Personas LGBT - SinViolencia LGBT

INFORME NACIONAL - DERECHOS HUMANOS 2019

COLOMBIA DIVERSA

De acuerdo al boletín de la estrategia de ambientes laborales inclusivos en la administración distrital, de la Secretaría Distrital de Planeación⁴, 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

⁴ Recuperado de http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/boletin_6_v1_12032015.pdf el 27/04/2021.

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 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 e 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 MUJERES⁵, “*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.*”

⁵Recuperado 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.

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 por los hombres, y permanezcan en el mismo. La violencia puede socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho”⁶.

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, redundará 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 Sostenible⁷, 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.

⁷ Recuperado de la página web de las Naciones Unidas <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> el 20/04/21.

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.*”

- **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 está 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 planeadas 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 decultura 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 ideaspolíticas o la religión, entre otras. **Las mujeres como grupo han sido tradicional- mente discriminadas en todas las esferas sociales, -económica, política, laboral y educativa- para lo cual existen diversos instrumentos internacionales y naciona-les 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, im- poner 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 obli- gación de protección, respeto y garantía del derecho a estar libre de violencia comprende el deber de tomar todas las medidas necesarias administrativas, le- gislativas, 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 la- boral, 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 ocu-rrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador; (iii) discriminación laboral, definida como aquel trato diferen- ciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitu- ción 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 trabaja- dor”; (vi) desprotección laboral, que tiene lugar

mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

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

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

Bloque de Constitucionalidad:

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

Artículo 11

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

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

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

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

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

4.2. ORDEN LEGAL

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

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

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

ARTÍCULO 9o. Medidas Preventivas

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención

de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con el 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

subsanan 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 reconoce que el acoso laboral y el acoso sexual laboral se constituyen en una vulneración a los mismos.

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

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

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

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

4. COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ D. C.

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

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

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

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

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

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

5. IMPACTO FISCAL

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

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

Cordialmente,

HEIDY LORENA SANCHEZ BARRETO

Concejala de Bogotá 2020-2023

Colombia Humana – UP

LUIS CARLOS LEAL ANGARITA

Concejal de Bogotá 2020-2023

Partido Alianza Verde

PROYECTO DE ACUERDO N° 425 DE 2022

PRIMER DEBATE

“POR EL CUAL SE DICTAN LINEAMIENTOS PARA EL ESTABLECIMIENTO, FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE RUTAS DE ACOMPAÑAMIENTO A LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y LAS PERSONAS CON ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GENERO DIVERSAS QUE SE PRESENTEN EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO DE LOS SECTORES EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS 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. Objeto. Impartir lineamientos para que las entidades públicas del Distrito Capital puedan establecer, fortalecer y desarrollar rutas de acompañamiento a los casos de discriminación y violencias contra las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en todas las modalidades de trabajo y tipos de vinculación en el Distrito Capital.

Artículo 2. Fortalecimiento. Todas las entidades del Distrito propenderán por conformar Comités de Equidad de Género y/o fortalecer la instancia que haga sus veces, cuyo objetivo será promover la equidad de género, fortalecer e implementar las rutas de acompañamiento a los casos de discriminación y violencias contra las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, cualquiera que sea su tipo de vinculación a través de la implementación de acciones que contribuyan a la promoción de la igualdad de oportunidades y trato, en el marco de la transversalización del enfoque de género en las instituciones del Distrito.

Artículo 3. Gestores de Equidad de Género - Equipo de Apoyo. Todas las entidades del Distrito propenderán por tener la figura de los o las gestoras voluntarias de equidad de género. Los y las gestoras, articularán con los comités de género o la instancia que haga sus veces y tendrán como propósito promover las campañas de prevención, sensibilización y erradicación de la violencia basada en género contra las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en la entidad.

Artículo 4. Lineamientos mínimos para el funcionamiento del comité o la instancia que haga sus veces. Para la implementación del presente acuerdo se hace necesario realizar entre otras los siguientes lineamientos:

- a) Diseño institucional de acciones con enfoque de género dirigidas a reducir y eliminar las desigualdades y violencias presentadas en el ámbito laboral.
- b) Promoción de los procesos de capacitación, de sensibilización, actualización, prevención y erradicación de la discriminación y la violencia basada en género contra las mujeres y contra las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas al interior de las entidades y organismos distritales, en articulación con los procesos de formación desarrollados por Administración Distrital.
- c) Seguimiento al desarrollo y cumplimiento de acciones dirigidas al fortalecimiento de la cultura organizacional de las entidades, a fin de que se implementen acciones para reducir y erradicar la discriminación y toda forma de violencia contra las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- d) Articulación con las mesas sectoriales de equidad de género y de seguimiento a la política LGBTI, para promover, la transformación de las masculinidades y la erradicación de la discriminación y toda forma de violencia contra las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- e) Difusión por los diferentes medios de comunicación interna de las funciones de los Comités o instancia que haga sus veces, la ruta de atención a casos de violencias, los documentos, normatividad nacional y demás normas e instrumentos internacionales, sobre la protección de los derechos de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- f) Fortalecimiento y/o implementación de las rutas de acompañamiento a los casos de discriminación violencias basadas en género contra las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, a través de la implementación de acciones que contribuyan a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 5. Rutas. En el fortalecimiento y/o la implementación de las rutas se atenderá como mínimo los siguientes aspectos:

- a) Acompañamiento psicosocial, en articulación con Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL a la cual se encuentra afiliada la víctima.
- b) Acompañamiento para que cesen los hechos objeto de la activación de la ruta y para que se den garantías de no repetición.
- c) Brindar información necesaria en temas de activación de rutas de atención a violencias

basadas en género para que la persona pueda acudir a las instancias disciplinarias y judiciales a las que haya lugar.

- d) El Comité de Equidad de Género o la instancia que haga sus veces podrá citar de manera individual a las partes con el fin de adelantar trabajos de sensibilización dirigidos a prevenir nuevos hechos de violencia.

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

Artículo 6. Informe. La Administración Distrital, en cabeza de la entidad que designe, realizará y presentará un informe anual al Concejo de Bogotá D.C sobre la implementación del presente acuerdo.

Artículo 7. 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 8. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

PROYECTO DE ACUERDO N° 426 DE 2022

PRIMER DEBATE

“POR EL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN EN EL PRESUPUESTO DE GASTOS E INVERSIONES DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA – UNIDAD EJECUTORA 04 – FONDO CUENTA CONCEJO, PARA LA VIGENCIA FISCAL COMPRENDIDA ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022”

Honorables Concejales:

De conformidad con las competencias asignadas por los numerales 4 y 5 del artículo 313 y el numeral 6 del artículo 315 de la Constitución Política, el numeral 4 del artículo 12 y artículo 13 del Decreto Ley 1421 de 1993 y los artículos 65, 66 y 71 del Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital, Decreto Distrital 714 de 1996, se presenta a consideración del Concejo de Bogotá el Proyecto de Acuerdo, "Por el cual se efectúa una modificación en el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y Gastos e Inversiones de la Secretaria Distrital de Hacienda – UE 04 – Fondo Cuenta Concejo de Bogotá, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2022".

I. SUSTENTO JURÍDICO

Constitución Política, numerales 4 y 5 del artículo 313, numeral 5 del artículo 315:

“Artículo 313. Corresponde a los concejos: (...)

4. Votar de conformidad con la Constitución y la ley los tributos y los gastos locales.

5. Dictar las normas orgánicas del presupuesto y expedir anualmente el presupuesto de rentas y gastos.

Decreto Ley 1421 de 1993, por el cual se dicta el Régimen especial para el Distrito Capital.

ARTÍCULO 12. Atribuciones. *Corresponde al Concejo Distrital, de conformidad con la Constitución y a la ley:*

4. Dictar las normas orgánicas del presupuesto y expedir anualmente el presupuesto de rentas y gastos

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 contralor 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.*

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

Decreto Distrital 714 de 1996 – Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital

"Artículo 63. De las Modificaciones Presupuestales. *"Cuando fuere necesario aumentar o disminuir la cuantía de las apropiaciones, cancelar las aprobadas o establecer otras nuevas, podrán hacerse las correspondientes modificaciones al presupuesto mediante traslados, créditos adicionales y la cancelación de apropiaciones según lo siguiente:*

(...) b) "Crédito Adicional. Es la adición a las partidas inicialmente aprobadas o no previstas para un objeto del gasto. En el último caso se crearán nuevos rubros en el Presupuesto Vigente".

"Artículo 65º.- Aumento del Monto de Apropiaciones. *Cuando durante la Ejecución del Presupuesto Anual del Distrito se hiciere indispensable aumentar el monto de las apropiaciones, para complementar las insuficientes, ampliar los servicios existentes o establecer nuevos servicios autorizados por la Ley, se pueden abrir créditos adicionales por el Concejo o por el Gobierno, con arreglo a las disposiciones de este Acuerdo.*

Artículo 66º.- Aprobación de las Modificaciones Presupuestales. *"El Gobierno Distrital presentará al Concejo Distrital, Proyectos de Acuerdo sobre traslados y créditos adicionales al presupuesto, cuando sea indispensable aumentar la cuantía de las apropiaciones autorizadas inicialmente o no comprendidas en el presupuesto por conceptos de gastos de funcionamiento, servicio de la deuda pública e inversión (...)"*

"Artículo 71º.- De la Iniciativa de los Créditos Adicionales. *Los créditos adicionales al Presupuesto de Gastos sólo podrán ser abiertos por el Concejo Distrital a solicitud escrita del Gobierno, por conducto de la Secretaría de Hacienda".*

Decreto Distrital 518 de 2021:

Mediante el Decreto Distrital 518 del 16 de diciembre de 2021, se expidió el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2022, el cual fue liquidado mediante el Decreto Distrital 540 del 24 de diciembre de 2021.

Acuerdo 843 de 2022:

Mediante el Acuerdo Distrital 843 de 2 de agosto de 2022, El Concejo Distrital aprobó unas modificaciones “*Por el cual se efectúan unas modificaciones en el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y Gastos e Inversiones del Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022*”

II. OBJETIVO DE LAS MODIFICACIONES EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE RENTAS E INGRESOS Y GASTOS E INVERSIONES DEL DISTRITO CAPITAL

Mediante el presente proyecto se solicita el traslado de recursos de funcionamiento de la UE 04 de la SHD al agregado de Inversión de la misma UE 04 de la SHD, con el fin de atender necesidades para cubrir los recursos faltantes para la puesta en funcionamiento del Edificio Nuevo de la Sede del Concejo de Bogotá D.C. por MIL OCHOCIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$1,800,000,000), edificio este que viene desarrollándose vía Convenio con la Agencia Nacional Inmobiliaria Virgilio Barco Vargas desde diciembre de 2018.

Además, ante el retorno a la presencialidad a las instituciones como el Concejo de Bogotá, se hace urgente y necesaria la puesta en funcionamiento del edificio nuevo que nos permita contar con unos mayores espacios que garantice a los empleados, Concejales y ciudadanía que nos visita a diario contar con mayores y mejores garantías de seguridad, toda vez que la crisis del COVID-19 aún no se encuentra superada.

Este convenio se proyectó desde su inicio en el 2018 desarrollarlo por etapas y a la fecha se han desarrollado las siguientes así:

			VALOR EJECUTADO	PERIODO
ETAPA 1		Estudios y diseños nuevo edificio Concejo	\$1.235.000.000	dic 2018 a dic 2019
ETAPA 2		Contratación y ejecución obra nuevo edificio Concejo	\$23.895.885.664	dic 2019 a dic 2021
			\$25.130.885.664	

A la fecha se encuentra en fase de ejecución las siguientes etapas, con recursos ya girados a la ANIVBV

			VALOR GIRADO PTO 2021 EN EJECUCIÓN	PERIODO
ETAPA 3	FASE 1	Mobiliario general edificio piso 1 a 4	\$2.465.977.000	dic 2021 a la fecha
			\$2.465.977.000	

Teniendo pendiente la realización de las siguientes etapas

NECESIDADES MINIMAS				
			VIGENCIA	
ETAPA 3	FASE 1			
	FASE 2	Valor ajustado a Mayo de 2022 para mobiliario y Sistema de Sonido de comisiones piso 5to. Mobiliarios de Comisiones e Insonorización de Comisiones- ANIVBV - SIN ACTUALIZAR VALOR	5.653.359.921	2022
		Asistencia Técnica de la ANIVBV - SIN ACTUALIZAR VALOR	621.869.591	2022
	FASE 3	Conectividad entre edificio Nuevo y Antiguo - EN PROCESO CONVENIO ETB	3.250.000.000	2022
ETAPA 4	FASE 1	Adecuación Edificio Existente - SIN ACTUALIZAR VALOR	1.139.848.515	2022
		Asistencia Técnica de la ANIVBV - SIN CUANTIFICAR VALOR		
TOTAL		10.665.078.027	2022	

Para el desarrollo de estas etapas la Entidad 111-UE 04 Fondo cuenta para la presente vigencia 2022 cuenta con los siguientes recursos así:

PRESUPUESTO 2022		
LINEA 1309	ADICION CONVENIO	\$3.690.562.000
LINEA 1320	ADICION CONVENIO	\$3.332.689.000
EN TRAMITE P.A. 279-2022 PARA PROYECTO DE INVERSION 7616	ADICION CONVENIO	\$2.710.000.000
TOTAL		\$9.733.251.000

De acuerdo con los cuadros anteriores, para la financiación total (sin actualizar cifras a la fecha y sin cuantificar la Asistencia Técnica de la ANIVBV para la Etapa 4 fase 1), la entidad cuenta con un faltante de \$931.827.027, por lo cual proponemos la realización de un traslado presupuestal entre agregados en la entidad 111- SHD – UE 04 de funcionamiento a inversión, proyecto 7616 denominado “Modernización de la infraestructura física de la sede principal del Concejo de Bogotá”, por valor de MIL OCHOCIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE

(\$1.800.000.000), con miras a lograr durante la presente vigencia dar continuidad a la ejecución de dichas etapas y proponer para la vigencia 2023, la ejecución y puesta en marcha de los resultados de la consultoría que arrojen de la Etapa 4. Dichos recursos son perfectamente viables de ser trasladados y provienen de los adicionados a la entidad en el Acuerdo 843 de 2022).

FUENTE DE RECURSOS

La Fuente de los Recursos ya se encuentra en el presupuesto de funcionamiento de la presente vigencia 2022 de la UE 04 de la SDH y pueden ser trasladados.

Cifras en pesos

0111-04 Secretaría Distrital de Hacienda Unidad Ejecutora 04 - Fondo Cuenta Concejo de Bogotá D.C.		Recursos Distrito	Transferencias Nación	Total
O2	Gastos	1.800.000.000	0	1.800.000.000
O21	Funcionamiento	1.800.000.000	0	1.800.000.000

A continuación, se presenta el traslado que se propone realizar con el presente P.A. contenido en el artículo primero del P.A. así:

ARTÍCULO 1º. Contracreditar el Presupuesto de Gastos de funcionamiento de la Secretaria Distrital de Hacienda – Unidad Ejecutora 04 – Fondo Cuenta Concejo, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2022, en la suma de Mil Ochocientos Millones de pesos M/Cte. (\$1.800.000.000), conforme al siguiente detalle:

111- SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA UNIDAD EJECUTORA 04 04 FONDO CUENTA CONCEJO DE BOGOTÁ

		Recursos Distrito	Transferencia s Nación	Total
O21	Gastos de Funcionamiento	1.800.000.000	0	1.800.000.000
Total Gastos e Inversiones		1.800.000.000	0	1.800.000.000

DESTINACIÓN DE RECURSOS - INVERSIÓN

A continuación se presenta la justificación del traslado que se pretende realizar con el presente Proyecto de Acuerdo, al Proyecto de Inversión 7616 art. 2 así:

Es importante tener en cuenta que dichos recursos apalancarán necesidades faltantes del “Proyecto de Inversión 7616-Modernización de la infraestructura física de la sede principal del Concejo de Bogotá”, para dar cumplimiento a las metas establecidas en el mismo y poder optimizar el uso de las instalaciones de la nueva sede del Concejo de Bogotá D.C. y de la sede

antigua de la corporación, de acuerdo con lo establecido en el convenio suscrito con la Agencia Nacional Inmobiliaria Virgilio Barco Vargas No. 180450 del año 2018.

Cifras en pesos

0111-04 Secretaría Distrital de Hacienda Unidad Ejecutora 04 - Fondo Cuenta Concejo de Bogotá D.C.		Recursos Distrito	Transferencias Nación	Total
O23	Gastos de Inversión	1.800.000.000	0	1.800.000.000
O2301	Directa	1.800.000.000	0	1.800.000.000
O230116	Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XX	1.800.000.000	0	1.800.000.000
O23011605	Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente	1.800.000.000	0	1.800.000.000
O2301160556	Gestión Pública Efectiva	1.800.000.000	0	1.800.000.000
O2301160556000007616	Modernización de la infraestructura física de la sede principal del Concejo de Bogotá	1.800.000.000	0	1.800.000.000
Total Gastos e Inversiones		1.800.000.000	0	1.800.000.000

El movimiento que se pretende realiza con el presente Proyecto de Acuerdo al proyecto de Inversión 7616 art. 2 es:

ARTÍCULO 2º. Acreditar el Presupuesto de Gastos de Inversión de la Secretaria Distrital de Hacienda – Unidad Ejecutora 04 – Fondo Cuenta Concejo, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2022, en la suma de Mil Ochocientos Millones de pesos M/Cte. (\$1.800.000.000), conforme al siguiente detalle:

**111- SECRETARÍA DISTRTIAL DE HACIENDA UNIDAD EJECUTORA 04 FONDO
04 CUENTA CONCEJO DE BOGOTA**

	Recursos Distrito	Transferencias Nación	Total
O23 Inversión	1.800.000.000	0	1.800.000.000
Total Gastos e Inversiones	1.800.000.000	0	1.800.000.000

V. IMPACTO FISCAL

Ley 819 de 2003, “Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones”, establece:

“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. (...)

Los proyectos de ley de iniciativa gubernamental, que planteen un gasto adicional o una reducción de ingresos, deberán contener la correspondiente fuente sustitutiva por disminución de gasto o aumentos de ingresos, lo cual deberá ser analizado y aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

En las entidades territoriales, el trámite previsto en el inciso anterior será surtido ante la respectiva Secretaría de Hacienda o quien haga sus veces.”

El presente Proyecto de Acuerdo no genera impacto fiscal, toda vez que los recursos que soportan el traslado provienen de recursos de la misma Entidad – 111- UE 04 – Fondo Cuenta del Concejo de Bogotá es decir ya existen dentro del Presupuesto de la actual vigencia fiscal 2022.

SAMIR JOSÉ ABISAMBRA VESGA
Presidente Concejo de Bogotá D.C.

PROYECTO DE ACUERDO N° 426 DE 2022**PRIMER DEBATE**

“POR EL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN EN EL PRESUPUESTO DE GASTOS E INVERSIONES DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA – UNIDAD EJECUTORA 04 – FONDO CUENTA CONCEJO, PARA LA VIGENCIA FISCAL COMPRENDIDA ENTRE EL 1 DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022”

EL CONCEJO DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

En uso de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por los artículos 65 y 71 del Decreto - Distrital 714 de 1996.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1º. Contracreditar el Presupuesto de Gastos de funcionamiento de la Secretaria Distrital de Hacienda – Unidad Ejecutora 04 – Fondo Cuenta Concejo, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2022, en la suma de Mil Ochocientos Millones de pesos M/Cte. (\$1.800.000.000), conforme al siguiente detalle:

111- SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA UNIDAD EJECUTORA 04		Recursos	Transferencia	
04 FONDO CUENTA CONCEJO DE BOGOTÁ		Distrito	s	Total
			Nación	
O21	Gastos de Funcionamiento	1.800.000.000	0	1.800.000.000
Total Gastos e Inversiones		1.800.000.000	0	1.800.000.000

ARTÍCULO 2º. Acreditar el Presupuesto de Gastos de Inversión de la Secretaria Distrital de Hacienda – Unidad Ejecutora 04 – Fondo Cuenta Concejo, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2022, en la suma de Mil Ochocientos Millones de pesos M/Cte. (\$1.800.000.000), conforme al siguiente detalle:

111- SECRETARÍA DISTRTIAL DE HACIENDA UNIDAD EJECUTORA 04 FONDO		Recursos	Transferencias	
04 CUENTA CONCEJO DE BOGOTA		Distrito	Nación	Total
O23	Inversión	1.800.000.000	0	1.800.000.000
Total Gastos e Inversiones		1.800.000.000	0	1.800.000.000

ARTÍCULO 3°. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en el Registro Distrital.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los

SAMIR JOSÉ ABISAMBRA VESGA
Presidente

CLAUDIA NAYIBE LÓPEZ HERNÁNDEZ
Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C.