

OFICINA ASESORA JURÍDICA

CIRCULAR OAJ N° 04-2023

(abril 21 de 2023)

PARA: DIRECTOR GENERAL, SUBDIRECTORES, JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, JEFE OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO, ASESOR DE COMUNICACIONES, ASESORA DE CONTROL INTERNO, GERENTES, PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE TALENTO HUMANO, COMITÉ DE CONVIVENCIA, ORGANIZACIONES SINDICALES ACREDITADAS EN LA ENTIDAD.

DE: SANDRA MARGOTH VÉLEZ ABELLO
JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA

ASUNTO: CIRCULAR CONJUNTA N°005 DEL 14 DE ABRIL DE 2023, DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ Y DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL EN RELACIÓN CON LINEAMIENTOS PARA PROMOVER LA VINCULACIÓN LABORAL Y EL DESPLIEGUE DE ACCIONES AFIRMATIVAS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFRODESCENDIENTES, RAIZALES Y PALENQUERAS EN LA ENTIDAD

En atención a los contenidos de la Circular del asunto y en consideración a los aspectos definidos en el Plan de Acción de la Política de Prevención del Daño Antijurídico definida en la entidad mediante la Resolución N° 1651 del 30 de diciembre de 2022 *“Por medio de la cual se adicionan componentes al Plan de Acción de la Política de Prevención de Daño Antijurídico del Instituto Distrital de las Artes – Idartes, adoptada mediante Resolución 2071 del 30 de diciembre de 2019”*, acorde con los aspectos evidenciados en la matriz que define las causas primarias y secundarias en relación a: *“Desigualdad horizontal y discriminación de pueblos étnicamente diferenciales”*, por medio de la presente Circular y en cumplimiento de las funciones asignadas a esta dependencia, se procede a retomar algunos aspectos puntuales de la referida Circular y a precisar aspectos relevantes que se invita a los destinatarios de la presente a tener en cuenta y por supuesto aplicar en línea de procedencia, pertinencia, cumplimiento normativo y atención de Directivas y Circulares expedidas sobre la materia.

En contexto de la Circular del asunto y según lo citado, es claro que las comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras a lo largo del tiempo han enfrentado barreras significativas para acceder a oportunidades laborales en Colombia. Pese a los esfuerzos realizados por el gobierno nacional y la sociedad civil, las desigualdades laborales siguen siendo una realidad.

Lo anterior, se infiere en la información reportada que da cuenta sobre lo siguiente: En Colombia estas comunidades representan el 8,6% de la población total. A pesar de ser una minoría étnica significativa, se han enfrentado históricamente una discriminación estructural en el acceso a la educación, la salud y el empleo. El Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018 mostró que la tasa de desempleo de la población afro en Colombia es del 13,5%¹. Además, para el año 2021 las mujeres negras y afrodescendientes tienen una tasa de desempleo del 23,1%², lo que indica que enfrentan una doble discriminación basada en su

¹ DANE, CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA. (2018). Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

² Día Internacional de la Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y de la Diáspora, (2022). Recuperado de: https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/dia_internacional_mujer_afrolatina_2_1.pdf
Instituto Distrital de las Artes - Idartes
Carrera 8 No. 15-46, Bogotá, D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co



género y su raza.

Para abordar estas desigualdades laborales, el gobierno colombiano ha adoptado una serie de normativas, políticas y medidas, como la Ley 70 de 1993, que reconoce los derechos de las comunidades negras a la propiedad colectiva de las tierras y a la participación en la toma de decisiones. El Acuerdo Distrital 761 de 2020, nuestro actual Plan de Desarrollo, en su artículo 61 establece garantías al derecho al trabajo decente con enfoque de género, territorial, diferencial mujeres cabeza de hogar, etnias, jóvenes, jóvenes NINI, personas con discapacidad, y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas³”.

Sumado a, los instrumentos de política pública a nivel Distrital se destacan los siguientes: CONPES Distrital No. 10 de 2019, Política Pública de Cultura Ciudadana 2019- 2038, CONPES Distrital No. 08 de 2019, Política Pública Distrital de Juventud 2019-2030, Acuerdo Distrital 175 de 2005, Decretos Distritales 151 de 2008, 192 de 2010, Decreto Distrital 554 de 2011, Decreto Distrital 248 de 2015⁴, cuyo objetivo es generar herramientas claves para promover la inclusión y reducir las desigualdades laborales, mediante la igualdad de oportunidades y garantía de derechos.

Dentro de este marco normativo, conforme con el Plan de Desarrollo Distrital en su Artículo 66, el Instituto Distrital de las Artes en el proceso de incorporación de programas, planes y proyectos específicos para la población étnicamente diferenciada, garantiza derechos culturales promoviendo ambientes laborales inclusivos. Además, de la incorporación del enfoque de género, mujer y diversidad cultural desde las visiones propias de las comunidades, siguiendo normatividades dispuestas. Motivo por el cual, se invita a revisar y hacer seguimiento a los avances que se tienen en la entidad en la implementación de estas políticas, en consonancia con los lineamientos que se plasman en la referida Circular.

Ahora bien, se nos informa que según cifras reportadas por la plataforma SIDEAP en la entidad a corte de la vigencia 2021, 1652 personas que fueron vinculadas a un empleo, el 3,2% del total de contratistas correspondían a 53 personas que se auto reconocieron en alguna comunidad étnica, de los cuales 25 personas son afrocolombianas (os), 1 raizales, 2 palenquero (a), y 25 pertenecientes a pueblos indígenas.⁵

Si bien, existe un avance en la vinculación laboral en las formas legal, reglamentaria y contractual, de estas comunidades, se deben tomar medidas estratégicas que permitan seguir fomentando la vinculación de personas pertenecientes a comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras para garantizar la inclusión social y laboral en la entidad.

Algunas acciones a considerar y que se proponen, en procura de mejorar los indicadores de desarrollo humano y reducir la pobreza y la exclusión social, así como atender lo dispuesto en las disposiciones ya mencionadas, son:

- **Acciones afirmativas:** Promover la igualdad de oportunidades laborales para las comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras. Esto puede incluir la promoción de programas de mentoría de relacionamiento en el ambiente laboral y apoyo para el desarrollo profesional en torno a la eliminación de barreras culturales.
- **Sensibilización y capacitación en diversidad cultural:** Llevar a cabo programas de sensibilización y capacitación dirigida a todos los colaboradores sobre la importancia de la diversidad cultural y la promoción de la inclusión laboral de las comunidades

³ SECRETARIA GENERAL ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, (2023) CIRCULAR CONJUNTA N° 5.

⁴ SECRETARIA GENERAL ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, (2023) CIRCULAR CONJUNTA N° 5.

negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras. Esto puede incluir talleres, capacitaciones y campañas de sensibilización para fomentar un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación.

- **Alianzas con organizaciones y líderes de las comunidades:** Establecer alianzas y trabajar en conjunto con organizaciones y líderes de las comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras para identificar y abordar las barreras y desafíos que enfrentan en el acceso al empleo. Esto puede incluir la colaboración en la implementación de programas y acciones afirmativas, así como la participación activa de estas comunidades en la toma de decisiones relacionadas la inclusión laboral.
- **Monitoreo y seguimiento:** Establecer mecanismos de monitoreo y seguimiento para evaluar la efectividad de las políticas y programas implementados en relación con la vinculación laboral y las acciones afirmativas para las comunidades. Esto puede incluir la recopilación de datos desagregados por raza y etnia, que celebran alguna modalidad de contrato, ya sea de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, para hacer evaluaciones periódicas de los resultados obtenidos y la identificación de posibles áreas de mejora.
- **Promoción de la diversidad en cargos directivos:** Promover la diversidad en cargos directivos y de liderazgo, asegurándose de que las comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras estén representadas en posiciones de toma de decisiones en la entidad. Esto puede contribuir a la promoción de la equidad y la inclusión laboral en todos los niveles jerárquicos.

En síntesis, La promoción de la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral, puede generar un cambio cultural que fomente la igualdad de oportunidades y la valoración de la diversidad en todos los ámbitos de la sociedad.

Cordial saludo,

SANDRA MARGOTH VÉLEZ ABELLO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Revisó y ajustó: Sandra Margoth Vélez Abello/Jefe OAJ

Proyectó y recaudó información: Lina María Castillo Ramírez – Contratista OAJ 

Contribuyó en contenido: Fermer Rubio – Contratista OAJ 

Documento 20231100183703 firmado electrónicamente por:

SANDRA MARGOTH VELEZ ABELLO, Jefe Oficina Asesora Jurídica, Oficina Asesora Jurídica, Fecha firma: 21-04-2023 09:31:01

Revisó: LINA MARIA CASTILLO RAMIREZ - Oficina Asesora Jurídica



65744e947c0914a10995df4f4f92ff2bee28552d254282a6901025f3f97508a6
Codigo de Verificación CV: 03f85 Comprobar desde: