



SECRETARÍA
JURÍDICA
DISTRITAL



RÉGIMEN LEGAL DE BOGOTÁ D.C.

© Propiedad de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Secretaría
Jurídica Distrital

Directiva 005 de 2021 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. - Secretaría Distrital de Planeación

Fecha de Expedición:

01/06/2021

Fecha de Entrada en Vigencia:

01/06/2021

Medio de Publicación:

N/A

Temas



La Secretaría Jurídica Distrital aclara que la información aquí contenida tiene exclusivamente carácter informativo, su vigencia está sujeta al análisis y competencias que determine la Ley o los reglamentos. Los contenidos están en permanente actualización.

DIRECTIVA 005 DE 2021**(Junio 01)**

PARA: SECRETARIOS/AS DE DESPACHO; DIRECTORES/AS DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO Y DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES, CON Y SIN PERSONERÍA JURÍDICA, PRESIDENTES/AS, DIRECTORES/AS, GERENTES/AS, DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, INCLUIDAS LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS, OFICIALES Y MIXTAS; ALCALDES/AS LOCALES, RECTOR/A DEL ENTE UNIVERSITARIO AUTÓNOMO Y VEEDOR/A DISTRITAL

DE: ALCALDESA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C. Y SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACIÓN

ASUNTO: LINEAMIENTOS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANSGÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA VINCULACIÓN EN EL DISTRITO CAPITAL.

Las Naciones Unidas a través del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (*Observación General No.10 de 2009*) y Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (*Recomendación General No. 28 de 2010*), enfatizan que la identidad de género deber ser protegida contra la discriminación e insta a los Estados a crear políticas y programas que eliminen las situaciones de discriminación por identidad de género. Por su parte la Organización de Estados Americanos condena la discriminación basada en la identidad de género (*Tratado A69 del 5 de junio de 2013*).

Así mismo, en la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, la Organización de Naciones Unidas estableció en su Meta 8.5 la necesidad de contar con condiciones de inserción laboral plenas e incluyentes y en las Metas 10.2 y 10.3 la de potenciar y promover la inclusión social y económica de todas las personas sin discriminación por identidad de género u orientación sexual.

La Constitución Política en el artículo [13](#) determina 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...”. (Subrayado fuera del texto).

Por su parte el artículo [25](#) ídem 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”*. (Subrayado fuera del texto).

El inciso [3](#) del artículo 125 ibídem consagra que: *“(…) El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes (…)*”.

La Ley [909](#) de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, en el artículo 2 numeral [2](#) dispone: *“El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. (…)*”.

El artículo [21](#) ídem crea las condiciones para la vinculación de servidores-as en los empleos de carácter temporal; por su parte, el Título V Capítulo I, artículos [27](#) y ss., reglamentan el ingreso -procesos de selección o concursos- y ascenso para los empleados de carrera.

El artículo [28](#) ibídem, establece que el mérito es uno de los principios que orienta el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa y lo define como: *“Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos”*, de manera que los concursos de méritos constituyen un instrumento fundamental de la carrera administrativa en Colombia y la garantía de acceso igualitario a la función pública.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-[288](#) de 2014, respecto los empleos temporales en organismos o entidades públicas, determina el cumplimiento de los siguientes parámetros: *“(…) (i) Para la provisión de los empleos temporales los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil anexando como mínimo la información exigida en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004. (ii) En caso de ausencia de lista de elegibles se debe dar prioridad a la selección de personas que se encuentren en carrera administrativa, cumplan los requisitos para el cargo y trabajen en la misma entidad. (iii) Se deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad con suficiente anticipación. (iv) El procedimiento de selección para los empleos temporales deberá tener en cuenta exclusivamente factores objetivos como: el grado de estudios, la puntuación obtenida en evaluaciones de Estado como las pruebas ICFES, ECAES, Saber Pro y Saber, la experiencia en el cumplimiento de funciones señaladas en el perfil*

de competencias y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar”.

Ahora bien, las normas de empleo público, en especial, la Ley [909](#) de 2004, la Ley [1960](#) de 2019 y el Decreto Único Reglamentario [1083](#) de 2015 y los que le adicionan o sustituyen, establecen la posibilidad de que mientras se surte el proceso de provisión definitiva a través de concursos de méritos, podrán proveerse transitoriamente los empleos de carrera administrativa mediante el encargo de servidores de carrera que acrediten los requisitos para su desempeño o en su defecto, acudir al nombramiento provisional de quienes cumplan los requisitos y calidades exigidas para el desempeño del cargo a proveer.

La Ley 80 de 1993, *“Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”*, en el artículo 32 sobre los contratos estatales, numeral [3](#), determina que: *“Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.”*

Según el Acuerdo Distrital [371](#) de 2009 *“Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas-LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”*, la PPLGBTI pretende garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBT como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad; en el artículo 9 dispone las siguientes responsabilidades: *“La dirección de la política pública para las personas de los sectores LGBT en Bogotá, estará en cabeza del Alcalde o Alcaldesa Mayor de la ciudad. La formulación, seguimiento y evaluación de esta política estará en cabeza de la Secretaría Distrital de Planeación, (...). La ejecución de esta política estará a cargo de las diferentes entidades del Distrito Capital con responsabilidad en el tema, (...)”*.

Por su parte, el Decreto Distrital [062](#) de 2014 *“Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”*, estipula que la PPLGBTI *“es el marco de acción social, político e institucional que, desde el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas LGBTI que habitan en el territorio, contribuye a modificar la segregación, discriminación e imaginarios sociales, en razón a la orientación sexual e identidad de*

género” y en su artículo [7](#) establece la necesidad de institucionalizar acciones afirmativas a favor de las personas de los sectores LGBTI.

Como parte de las acciones desarrolladas por la administración distrital, el Alcalde Mayor y la Secretaría Distrital de Planeación, expidieron la Directiva [012](#) de 2015 con los *“Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos”*, la cual tiene por objetivo *“(…) eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral y que a todas las personas les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad”*, la cual tiene plena vigencia.

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 (Documento CONPES D.C. [007](#) de 2019) que tiene por objetivo: *“Gestionar el potencial del Talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”*, sustentada en el enfoque de derechos humanos, en consonancia con los objetivos de desarrollo sostenible –Agenda 2030– y, en intersección con otras políticas públicas distritales de carácter poblacional (mujeres, población con discapacidad, población étnica, afrocolombiana, raizal, rom y/o sectores LGBTI, entre otros) ha previsto la puesta en marcha de estrategias y acciones orientadas a promover la consolidación de ambientes laborales públicos diversos, amorosos y seguros en las entidades y organismos distritales.

El programa de Ambientes Laborales Amorosos, Diversos y Seguros, busca promover espacios libres de discriminación en el sector público distrital, contribuyendo a cerrar las brechas diagnosticadas, mediante acciones enfocadas a la capacitación en ambientes laborales inclusivos, el desarrollo de actividades creativas e innovadoras que promuevan la interacción y la integración de todas las personas vinculadas en las entidades, la creación de una red distrital de buenas prácticas para la eliminación de la discriminación y el acoso sexual laboral; entre otros aspectos.

A su vez, a través del Programa de Reclutamiento de Talentos que le apuesta a la consolidación de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica y al uso de herramientas tecnológicas para facilitar la concurrencia de múltiples candidatos, la medición de competencias laborales y la conformación de bancos de candidatos; en el entendido de que los procesos abiertos promueven la realización de los derechos económicos de grupos poblacionales de especial protección como las personas de los sectores LGBTI, mediante el enganche laboral al sector público distrital en condiciones de igualdad, por lo que se han venido y se seguirá promoviendo la realización de concursos públicos de méritos para la provisión de empleos de carrera administrativa pertenecientes a entidades y organismos distritales.

Igualmente, a través de la Directiva [001](#) de 2020 de la Alcaldesa Mayor de Bogotá, se puso en funcionamiento el Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C. “Talento No Palanca” que fue constituido con un doble propósito: *primero*, ser el canal oficial para que quienes estén interesados en vincularse mediante contratos de prestación de servicios en entidades y organismos distritales, registren su perfil e identifiquen áreas y entidades de interés, según su currículo; *segundo*, dotar a las entidades de un repositorio que facilite la búsqueda de talento para atender sus necesidades de vinculación contractual en el marco de sus programas y proyectos institucionales; en el marco de esta estrategia, se prevé el despliegue de acciones afirmativas en favor de diferentes grupos poblacionales, entre los cuales, se encuentran los de los sectores LGBTI.

En esta perspectiva, la fundamentación de la política pública LGBTI, dentro de la estructura programática del *Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024*, “Un Nuevo

Contrato Social Y Ambiental Para La Bogotá Del Siglo XXI”^[1] se encuentra, principalmente, en su primer propósito: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y

económica^[2], de manera que se pueda disminuir la constante discriminación y otras formas de violencia que históricamente han tenido que sufrir estos sectores, en particular las personas transgénero, violencia que comienza por el rechazo de sus propios núcleos familiares y de la sociedad en general, lo que generalmente se suma a las escasas oportunidades de estudio y capacitación que históricamente han reducido las oportunidades laborales y de realización de proyectos de vida de este sector poblacional^[3].

El Decreto Distrital [062](#) de 2014 también contempla el proceso estratégico de “*Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales*”, orientado a mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las entidades del Distrito ante la vulneración de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI e institucionalizar acciones afirmativas encaminadas a superar la exclusión política, social, económica y cultural y a subsanar las inequidades resultantes de la vulneración y no garantía de sus derechos. Por mandato normativo, la implementación de esta Política Pública es responsabilidad de las entidades y organismos que conforman la Administración Distrital.

En el mismo sentido, la Corte Constitucional ha expedido numerosas sentencias en las cuales se han tutelado los derechos de personas de los sectores LGBTI, teniendo en cuenta su estado de vulnerabilidad, pobreza extrema y falta de oportunidades en la que se encuentran, especialmente un amplio porcentaje de las personas transgénero; entre estas se encuentra

la Sentencia T-[392](#) del 20 de junio de 2017 en la que la alta Corte reconoció los derechos de la ciudadana accionante, retomando en la parte motiva la protección especial que se atribuye a las personas transgénero, dada la situación de extrema vulnerabilidad en la que se encuentran, habida cuenta de la exclusión y discriminación que han sufrido históricamente.

Otras sentencias que fundamentan en la especial protección a las personas transgénero son:

- Sentencias T-063 de 2015 y C-006 de 2016, M.P. María Victoria Calle Correa.
- Sentencias T-099 y C-584 de 2015, y T-447 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.
- Sentencia T-804 de 2014, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.
- Sentencia SU-214 de 2016 MP Alberto Rojas Ríos.
- Sentencia T-143 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

A su vez la Sentencia [C-044](#) de 2004, sostiene que una de las bases del Estado Social de Derecho “... es la consagración del principio de igualdad material, es decir, de igualdad real y efectiva, como expresión del designio del poder público de eliminar o reducir las condiciones de inequidad y marginación de las personas o los grupos sociales y lograr unas condiciones de vida acordes con la dignidad del ser humano (Art. 1º de la Constitución) y un orden político, económico y social justo (preámbulo *ibidem*).”

Por su parte, la Encuesta Multipropósito 2017 indicó que entre las personas que están en búsqueda de empleo, el 10% corresponde a mujeres transgénero, esto representa el porcentaje más alto entre los sectores poblacionales identificados. Así mismo, se registró que el 45% de los hombres transgénero no están vinculados mediante contrato laboral, lo cual ratifica la precariedad laboral que persiste en este sector poblacional.

Es compromiso de la Administración Distrital diseñar y ejecutar acciones afirmativas en el Distrito Capital, a fin de aportar en la superación de la situación de extrema vulnerabilidad que aqueja a este sector poblacional; para lograrlo, la Alcaldesa Mayor de Bogotá y la Secretaria Distrital de Planeación, instan a adoptar las siguientes acciones encaminadas a promover y mejorar el ambiente de trabajo y de ejecución de actividades contractuales —de personas transgénero, en las entidades de la administración distrital.

1. Promover la vinculación de personas transgénero mediante nombramientos en provisionalidad o en empleos de carácter temporal,

previa verificación y cumplimiento de los requisitos legales, asegurando que la vinculación se surta en igualdad de oportunidades y condiciones a las de los demás ciudadanos, cumpliendo siempre con lo previsto en la Constitución Política, Ley 909 de 2004, y demás normas que lo regulen, modifiquen o sustituyan.

2. Promover la contratación de personas transgénero a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en igualdad de oportunidades y condiciones, en cumplimiento de los principios legales que definen esta modalidad de contratación y en consonancia con el cuarto inciso del literal b), numeral 4) de la Directiva 001 de 2020 de la Alcaldesa Mayor de Bogotá, que regula el funcionamiento del Banco de Hojas de vida “Talento No Palanca” del Distrito Capital.

3. Hacer efectiva la exención del requisito de la libreta militar para las personas transgénero, como documento para cualquier modalidad de vinculación. Para tal fin, se incorporarán en los procedimientos de vinculación de personal, ya sea como servidores públicos o como contratistas de prestación de servicios, los antecedentes jurisprudenciales que sustentan estas medidas y, se adoptarán protocolos institucionales para la gestión del talento humano con enfoque diferencial.

4. Hacer uso del nombre identitario y promoverlo en los trámites de identificación interna de la entidad como: el carné, el correo institucional, correspondencia o comunicaciones internas y en el trato general entre compañeros/as de trabajo y superiores jerárquicos.

5. Reconocer el nombre identitario de las personas transgénero en actas, contratos y todas las etapas contractuales, fichas del servicio y documentos oficiales que se diligencien, para lo cual, deberán efectuarse los ajustes a los procesos y procedimientos institucionales, garantizando en todo caso, el cumplimiento de la normatividad vigente y garantizando la transparencia del proceso contractual.

6. Desarrollar estrategias de capacitación y sensibilización dirigidas a las servidoras y servidores públicos, personal de servicios generales y personal de vigilancia y seguridad frente a la atención de personas con identidad de género y orientación sexual diversas.

7. Generar protocolos para reservar la información relacionada con la identidad de género de las personas vinculadas a las entidades.

8. Construir o reafirmar espacios laborales o de ejecución de actividades contractuales libres de discriminación, lo cual implica:

- No suponer la orientación sexual o identidad de género de las personas vinculadas a las entidades ni de las que participan de los servicios.

- Regular las relaciones laborales y de contratación, educar e informar al respecto, sobre el no uso de expresiones transfóbicas, machistas, misóginas y discriminatorias hacia personas transgénero o de los sectores sociales LGBTI o xenofóbicas en el ámbito laboral e institucional.

- Regular las relaciones laborales y de contratación, educar e informar al respecto, sobre el no uso de chistes y comentarios que ridiculicen a las personas en razón a su ciclo vital, talla, raza, sexo, religión, orientación sexual, identidad de género, situación social, discapacidad o capacidades diferenciales.

- Impulsar acciones de inducción y reinducción destinados a promover la eliminación de factores de discriminación y facilitar la acogida de personas LGBTI en las entidades.

- Adoptar todas las acciones necesarias para construir espacios libres de discriminación con enfoque diferencial y poblacional: por ciclo vital, raza, sexo, religión, orientación sexual e identidad de género diversas o situación social. Estas acciones deberán ser construidas con la participación de las personas transgénero a fin de garantizar la inclusión de sus preferencias.

9. Establecer estrategias de capacitación, asesoría y acompañamiento a través de la dependencia de talento humano y área de contratación de cada

entidad, para efectos de realizar el cambio de documentos^[4] de servidoras(es) y contratistas transgénero que aún no hayan modificado la documentación con su nombre identitario, en caso de que así lo soliciten. Si dicho cambio acaece durante la ejecución contractual, las partes adelantarán la modificación respectiva en el contrato que permita identificar plenamente al contratista; en igual sentido se procederá respecto de la relación laboral, en aras que el acto administrativo de nombramiento refleje el nombre identitario.

10. Promover la difusión de las convocatorias y el desarrollo de jornadas de formación para incentivar la participación de personas transgénero en los concursos de méritos para la provisión de empleos públicos, con el objeto de garantizar no sólo una igualdad formal sino material de esta población que ha sido históricamente discriminada.

11. Las entidades distritales reportaran anualmente a la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, las acciones afirmativas de vinculación laboral de personas transgénero y el seguimiento.

Cordialmente,

CLAUDIA LÓPEZ HERNÁNDEZ

Alcaldesa Mayor

MARÍA MERCEDES JARAMILLO GARCÉS

Secretaria Distrital de Planeación

Aprobó: Gloria Edith Martínez - Subsecretaria Jurídica (E) - Secretaria Distrital de Planeación
Beatriz Yadira Díaz Subsecretaria de Planeación Socioeconómica - Secretaria Distrital de Planeación
Revisó: David Alonzo Cristancho - Director de Diversidad Sexual - Secretaria Distrital de Planeación
Oswaldo Pinto García - Director de Análisis y Conceptos Jurídicos - Secretaria Distrital de Planeación
Marisol Velasco Peña - P.E. Dirección de Análisis y Conceptos Jurídicos - Secretaria Distrital de Planeación
Proyectó: Janet Eliana Zamora González - P.E. Dirección de Diversidad Sexual - Secretaria Distrital de Planeación
Luz Adriana Páez Méndez - P.E. Dirección de Diversidad Sexual - Secretaria Distrital de Planeación

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

[1] Logro de ciudad: Implementar el sistema distrital de cuidado y la estrategia de transversalización y territorialización de los enfoques de género y diferencial 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. Programa: Prevención de la exclusión por razones étnicas, religiosas, sociales, políticas y de orientación sexual; Incorporar en los 15 sectores de la Administración Distrital, acciones orientadas a la implementación de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI, con énfasis en acciones afirmativas para las personas transgénero, a partir de 8 análisis temáticos

[2] Logro de ciudad: Implementar el sistema distrital de cuidado y la estrategia de transversalización y territorialización de los enfoques de género y diferencial 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. Programa: Prevención de la exclusión por razones étnicas, religiosas, sociales, políticas y de orientación sexual; Incorporar en los 15 sectores de la Administración Distrital, acciones orientadas a la implementación de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI, con énfasis en acciones afirmativas para las personas transgénero, a partir de 8 análisis temáticos.

[3] Consultar el Documento Línea de Base de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas de los Sectores LGBTI. Secretaría Distrital de Planeación. 2019. <http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/publicacion-linea-base-politica-publica-lgbti.pdf>

[4] Decreto [1227](#) de 2015 y Sentencia [T-063](#) de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa. Cambio de nombre y del componente sexo en los documentos de identidad.