

OFICINA ASESORA JURÍDICA

CIRCULAR OAJ N° 05-2023

(abril 28 de 2023)

PARA: DIRECTOR GENERAL, SUBDIRECTORES, JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, JEFE OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO, GERENTES, ASESORA DE COMUNICACIONES, ASESORA DE CONTROL INTERNO, PERSONAL VINCULADO POR NÓMINA, PERSONAL VINCULADO POR CONTRATO.

DE: SANDRA MARGOTH VÉLEZ ABELLO
JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA

ASUNTO: CIRCULAR N° 01 DEL 14 DE ABRIL DE 2023, DE LA OFICINA CONSEJERÍA DE COMUNICACIONES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C, EN RELACIÓN CON LINEAMIENTOS GENERALES DE COMUNICACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y ÉTNICA.

De conformidad con lo establecido en la Circular en mención y en el marco de identificación de riesgos e implementación del Plan de Acción en la Política de Prevención del Daño Antijurídico en la entidad, adoptada 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”*, conforme con lo registrado en el ítem 6.1 *“Desigualdad horizontal y discriminación de pueblos étnicamente diferenciales”* y lo dispuesto en la normatividad vigente, como entidad comprometida con la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad, nos permitimos remitir lineamientos específicos tendientes a la adopción de medidas adecuadas para prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación racial y étnica que se pueda presentar en el Instituto Distrital de las Artes.

La discriminación racial y étnica es un fenómeno que ha afectado a Colombia durante décadas y que continúa siendo un problema importante en la sociedad actual. Esta discriminación se manifiesta en diversas formas, desde la exclusión de ciertos grupos étnicos y raciales en el acceso a oportunidades y recursos, hasta la violencia, el maltrato físico y verbal.

En el ámbito internacional, se han establecido acuerdos y convenciones que buscan prevenir y sancionar la discriminación étnica y racial. Uno de los principales acuerdos es la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1965¹. Esta convención establece medidas para prevenir y mitigar la discriminación racial en todos los ámbitos, incluyendo el acceso a la educación, el empleo y los servicios públicos, instando a todos los países miembros de la Comunidad Internacional a adoptar estas medidas.

En Colombia, la Ley 1482 de 2011, establece medidas para garantizar el derecho a la igualdad y prevenir la discriminación por razones de raza o etnia, traducida en no solo en garantizar a través de los actos de gestión comunicativa, la posibilidad que tiene la Administración de emitir mensajes y brindar acceso en la información de la manera adecuada y oportuna, sino hacerlo con el respeto por la pluralidad y diversidad étnica y racial².

A pesar de que, el país ha avanzado en términos de reconocimiento de la diversidad cultural y étnica, aún persisten actitudes discriminatorias que generan desigualdades y exclusiones

¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, (1969). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

² Oficina Consejería de Comunicaciones Secretaría General, (2023). Circular N° 01. 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

en diferentes ámbitos.

Es por ello que, desde esta dependencia conforme con los lineamientos dispuestos por la Circular del asunto, se brindan algunas recomendaciones para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación y promover un ambiente laboral diverso e incluyente las cuales se enumeran a continuación:

1. **Sensibilización y capacitación:** Fomentar la educación y la sensibilización sobre la discriminación racial y étnica en la entidad, mediante la realización de talleres y capacitaciones que promuevan el respeto y la tolerancia en el lugar de trabajo.
2. **Políticas y procedimientos:** Implementar procesos y lineamientos claros para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación racial y étnica. Esto incluye la creación de un sistema de denuncia que permita a los empleados informar cualquier incidente de discriminación y establecer medidas disciplinarias claras en caso de que se presente algún tipo de discriminación.
3. **Representación:** Promover la representación de personas pertenecientes a la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera (NARP), gitana o Rrom e indígena y de cualquier comunidad étnica con el objetivo de que exista una variedad de perspectivas y experiencias representadas en la toma de decisiones.
4. **Comunicación inclusiva:** Asegurar que la comunicación en la entidad sea asertiva e inclusiva, promoviendo el reconocimiento de la diversidad cultural y evitando cualquier estereotipo o prejuicio. Además, es fundamental hacer uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos y comunicaciones.
5. **Responsabilidad:** Todos los funcionarios y contratistas deben asumir la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo libre de discriminación racial y étnica, respetando las diferencias culturales y étnicas de los demás.

Para lograr estos objetivos, es fundamental el compromiso de toda la comunidad en promover la diversidad y la inclusión aunando esfuerzos para eliminar cualquier forma de discriminación.

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 *Lina Castillo*

Documento 20231100198643 firmado electrónicamente por:

SANDRA MARGOTH VELEZ ABELLO, Jefe Oficina Asesora Jurídica, Oficina Asesora Jurídica, Fecha firma: 28-04-2023 18:31:27

Revisó: LINA MARIA CASTILLO RAMIREZ - Oficina Asesora Jurídica



06e930615a5bf05287c2665b3ede9fad16888ef12787c927a95f67dd6bd4dcc5
Codigo de Verificación CV: 69a3c Comprobar desde:

CIRCULAR N° 001

- Para:** SECRETARIOS (AS) DE DESPACHO; DIRECTORES (AS) DE DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES CON Y SIN PERSONERÍA JURÍDICA; GERENTES, PRESIDENTES (AS) Y DIRECTORES (AS) DE ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS, GERENTES DE SUBREDES INTEGRADAS DE SERVICIOS DE SALUD, DE EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL DISTRITO; SOCIEDADES PUBLICAS; EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, E.S.P., RECTOR ENTE UNIVERSITARIO AUTÓNOMO, PRESIDENTE DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, VEEDOR DISTRITAL, PERSONERO DE BOGOTÁ, CONTRALOR DE BOGOTÁ, RESPONSABLES DE TALENTO HUMANO EN LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES.
- De:** OFICINA CONSEJERÍA DE COMUNICACIONES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.
- Asunto:** LINEAMIENTOS GENERALES DE COMUNICACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y ÉTNICA

La "Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial" conforme a lo establecido en su artículo 2 establece la obligatoriedad que tienen los estados de generar acciones encaminadas a no incurrir en actos o prácticas de discriminación racial, y velar por que todas las autoridades e instituciones públicas, nacionales y locales, actúen en conformidad con esta obligación.

A su vez, el artículo 7 de la Constitución Política¹ instituye el reconocimiento y protección sobre la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana que, en concordancia con lo establecido con los artículos 20 y 74 de la misma², se traducen no sólo en garantizar a través de los actos de gestión comunicativa, la posibilidad que tiene la Administración de emitir mensajes y brindar acceso en la información de

¹ Constitución Política de Colombia. (1991)

² Ibidem.



la manera adecuada y oportuna, sino hacerlo con el respeto por la pluralidad y diversidad étnica y racial.

En Colombia según las últimas cifras del DANE³ se determinó, a partir de la Encuesta de Calidad de Vida -ECV- 2018, que el volumen de la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera es de 4.671.160 personas, correspondientes al 9,34% de la población total nacional.

Que así mismo, según el Censo Nacional de Población y Vivienda del mismo año, la población que se autorreconoce como gitana o Rrom en el país es de 2.649 y como indígena de 1.905.617 personas⁴.

Dicho lo anterior, y a partir de las estrategias distritales contra el racismo y la discriminación racial, la Oficina Consejería de Comunicaciones de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., conforme a lo establecido en el artículo 12 del Decreto Distrital 140 de 2021 y su correspondiente oficio de proponer los lineamientos y criterios básicos en materia de comunicaciones, promover el acceso de los ciudadanos a la red de servicios que oferta la Administración Distrital y direccionar, coordinar y acompañar a los diferentes sectores de la Administración Distrital en las estrategias de comunicación, encuentra necesario impartir directrices a las entidades de la Administración Distrital enfocada hacia el respeto de la diversidad étnica y cultural.

Teniendo en cuenta que las entidades distritales son responsables de generar contenidos comunicativos incluyentes, se imparten los siguientes lineamientos:

- ✓ Establecer criterios mínimos de representación de personas pertenecientes a la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera (NARP), gitana o Rrom e indígena y de cualquier comunidad étnica en las piezas comunicacionales que se generen en cada entidad.
- ✓ Evitar el uso de expresiones que asocian la racialidad de las personas con cualidades o características negativas o denigrantes.
- ✓ Omitir cualquier forma de humor o sátira que se relacione con las características físicas de las personas, en particular cuando tienen que ver con aspectos convencionalmente asociados a la pertenencia étnico-racial.

³ "Encuesta de Calidad de Vida -ECV- 2018". Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021)

⁴ "Censo Nacional de Población y Vivienda 2018" Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018)



- ✓ Evitar la representación gráfica de población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera (NARP), gitana o Rrom e indígena y de cualquier comunidad étnica en situaciones de subordinación, inferioridad, sometimiento o victimización.
- ✓ Promover el reconocimiento de prácticas ejercidas por la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera (NARP), gitana o Rrom e indígena y de cualquier comunidad étnica, como un elemento constitutivo de la diversidad que caracteriza a Bogotá, y no como un elemento ajeno, extraño o exótico.
- ✓ Las narrativas referentes a la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera (NARP), gitana o Rrom e indígena y de cualquier comunidad étnica, no deben girar en torno a formas de violencia, exclusión y marginación social, únicamente.

Los lineamientos antes enunciados deben ser atendidos por las entidades y organismos de la Administración Distrital a partir de su comunicación-

Cordialmente,

GLENDA LARIZA MARTÍNEZ OSORIO
Jefe Oficina Consejería de Comunicaciones
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.,

Proyectó: Yenny Vanessa Zabaleta - Contratista Oficina Consejería de Comunicaciones
Revisó: Daniel A. Suárez Sosa – Asesor de Despacho – Oficina Consejería de Comunicaciones
Germán Darío Castañeda Agudelo- Jefe (E) Oficina Jurídica

Cra 8 No. 10 - 65
Código postal 111711
Tel: 381 3000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CO18/8583



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL