

**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%<sup>1</sup>. Además, para el año 2021 las mujeres negras y afrodescendientes tienen una tasa de desempleo del 23,1%<sup>2</sup>, lo que indica que enfrentan una doble discriminación basada en su

<sup>1</sup> 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-vivienda-2018>

<sup>2</sup> 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](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](mailto: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 afirmativas<sup>3</sup>”.

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 2015<sup>4</sup>, 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.<sup>5</sup>

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

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

<sup>4</sup> 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:



## CIRCULAR CONJUNTA N°.

005

- Para:** SECRETARIOS/AS DE DESPACHO, DIRECTORES/AS DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO, DIRECTORES/AS UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES, DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS, GERENTES DE SUBREDES INTEGRADAS DE SERVICIOS DE SALUD, EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL DISTRITO, AGENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA Y TECNOLOGÍA -ATENEA, SOCIEDADES PÚBLICAS, EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, E.S.P.
- De:** SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL- DASCD.
- Asunto:** LINEAMIENTOS PARA PROMOVER LA VINCULACIÓN LABORAL Y EL DESPLIEGUE DE ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA COMUNIDADES NEGRAS, AFRODESCENDIENTES, RAIZALES Y PALENQUERAS EN LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL DISTRITO CAPITAL.

De acuerdo con la Encuesta Multipropósito del Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE (2021)<sup>1</sup>, en la ciudad de Bogotá se autorreconocieron 131.548 personas como pertenecientes a una comunidad étnica, entre las que están las personas negras (as), mulatos (as) (afrodescendientes) con 52.185, palenqueros (as) con 977 y raizales del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina con 879, que representan el 41% de la población total que se autorreconoce en alguna comunidad étnica en la ciudad de Bogotá .

Frente a la situación de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras en Colombia, la Asociación Nacional de Empresarios ANDI en convenio con la USAID (2019) <sup>2</sup> indican que la discriminación racial tiene efectos adversos para las comunidades afrocolombianas en áreas como la educación, la vivienda, el trabajo, los ingresos y la participación física y política. En materia laboral, el Observatorio de Discriminación Racial (2013) señala que “*ser afrocolombiano reduce en un 7,8% la posibilidad de conseguir empleo en la capital*” <sup>3</sup>, lo cual se relaciona con los datos arrojados en la Encuesta Multipropósito del año 2021, que establece que 34.411 personas se sintieron discriminadas en la ciudad de Bogotá por razones asociadas a su raza o por su origen étnico.

En tal sentido, es preciso señalar que el Acuerdo Distrital 761 de 2020, que adoptó el “*Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024, “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”*” estableció en su Artículo 61° la responsabilidad de la administración distrital para adelantar las acciones tendientes hacia la garantía del derecho al trabajo decente, mediante la adopción de una política de trabajo decente, que entre otras acciones busca promover la generación de empleo “*para 200.000 personas, con enfoque de género, territorial,*

1 Al respecto, se puede consultar el siguiente enlace: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-multiproposito>

2 ANDI & USAID (2011). La inclusión de minorías étnicas: una ventaja competitiva para las empresas en Colombia. Consultado en: [https://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Minorias%20Etnicas%20Lectura\\_637068180307564233.pdf](https://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Minorias%20Etnicas%20Lectura_637068180307564233.pdf)

3 Observatorio de Discriminación Racial & Dejusticia (2013). La discriminación racial en el trabajo: Un estudio experimental en Bogotá. Consultado en: [https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi\\_name\\_recurso\\_337.pdf](https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_337.pdf)

diferencial: mujeres cabeza de hogar, etnias, jóvenes, jóvenes NINI, personas con discapacidad, y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas". (Subrayado fuera del texto)

Asimismo, de acuerdo con los enfoques intersectoriales poblacionales y de género y el desarrollo de acciones afirmativas que busquen reconocer el papel que cumplen las personas negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras en la ciudad de Bogotá, el Distrito Capital ha venido avanzando en la adopción e implementación de instrumentos de política pública entre las cuales se encuentran: Cultura Ciudadana<sup>4</sup>, jóvenes<sup>5</sup>, Política Pública para la Población Afrodescendiente residente en Bogotá<sup>6</sup>, orientación y coordinación del Plan Integral de Acciones Afirmativas para los afrodescendientes residentes en Bogotá<sup>7</sup>, Política Pública Distrital para el Reconocimiento de la Diversidad Cultural, la Garantía, la Protección y el Restablecimiento de los Derechos de la Población Raizal en Bogotá<sup>8</sup> y la creación y reglamentación del Consejo Distrital y los Consejos Locales de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras<sup>9</sup>.

Ahora bien, mediante CONPES Distrital No. 07 del año 2019 se adoptó la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano, la cual tiene como objeto general "gestionar el potencial del Talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar". Dentro de la citada política se encuentra el eje de gestión de la diversidad en el cual se señala la necesidad de incorporar medidas orientadas "a facilitar el ingreso de poblaciones especiales, con la adopción de un marco regulatorio que impone obligaciones para que las entidades públicas vinculen a personas de ciertos grupos poblacionales que dadas sus condiciones de vulnerabilidad socio económica (...)" requieren ser atendidas por la administración distrital.

Igualmente, en cumplimiento del Acuerdo Laboral Colectivo 2022 suscrito entre la administración distrital y las organizaciones sindicales de empleados públicos, en especial, en observancia del punto 16, se expidió la Directiva Conjunta No. 02 del 13 de marzo de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través de la cual se emiten "Lineamientos sobre la vinculación de la ciudadanía con enfoque diferencial, de género o personas con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+ en las entidades y organismos distritales de Bogotá D.C., en cumplimiento del punto 16 del acuerdo colectivo laboral 2022", cuya aplicación se reitera a través de la presente circular.

En cuanto a la administración pública del Distrito Capital es importante indicar que, según cifras sobre la composición del talento humano reportadas al SIDEAP para el 31 de enero de 2023, de las 60.693 personas vinculadas en un empleo, 1.151 correspondían a servidores (as) públicos (as) que se autorreconocieron en alguna comunidad étnica, es decir el 2% del total de servidores (as) públicos (as).

De lo anterior, del total de los servidores (as) públicos (as) autorreconocidos, 759 son afrocolombianas (os), 110 raizales y 38 palenquero (a). Por otro lado, de los 37.037 contratistas que tiene el distrito capital

<sup>4</sup> Conpes Distrital No. 10 de 2019. Política Pública de Cultura Ciudadana 2019- 2038.

<sup>5</sup> Conpes Distrital No. 08 de 2019. Política Pública Distrital de Juventud 2019-2030.

<sup>6</sup> Acuerdo Distrital 175 de 2005.

<sup>7</sup> Decretos Distritales 151 de 2008, 192 de 2010.

<sup>8</sup> Decreto Distrital 554 de 2011.

<sup>9</sup> Decreto Distrital 248 de 2015.

con corte al 31 de enero de 2023, 1.241 indican pertenecer a una comunidad étnica, es decir el 3%. Las contratistas afrocolombianas/os o afrodescendientes suman 783, raizales 45 y palenquero (a) 30.

Estas cifras nos permiten señalar que si bien las entidades y organismos del nivel distrital han obtenido avances considerables en la vinculación de personas negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras, en el ejercicio de los diferentes empleos y en la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, se requiere continuar con las estrategias y acciones de carácter institucional que permitan facilitar su acceso al ejercicio de funciones públicas y al cumplimiento de obligaciones de carácter contractual.

Es así como el sector gestión pública que integra la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, con el propósito de establecer las diferentes acciones afirmativas que permitan estimular y fomentar la vinculación de personas negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras en las entidades y organismos distritales, así como en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 46° del Acuerdo Distrital 257 de 2006 que establece como misión del citado sector *“coordinar la gestión de los organismos y entidades distritales y promover el desarrollo institucional con calidad en el Distrito Capital y fortalecer la función administrativa distrital y el servicio al ciudadano”*, se permite dar las siguientes recomendaciones:

1. Promover en coordinación con la Dirección de Asuntos Étnicos de la Secretaría Distrital de Gobierno para la publicación y divulgación de convocatorias tanto de concursos de méritos en modalidad abierta y de ascenso adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC como para proveer empleos temporales en las diferentes entidades y organismos del nivel distrital, a través de los diferentes portales, páginas de internet, sedes o instancias tripartitas o comités donde hagan presencia la población NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros), entre otros, para estimular su participación en el desarrollo de las citadas convocatorias.
2. Estimular la vinculación de personas que pertenezcan a población NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) mediante contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión en las entidades y organismos distritales, a través del Banco de Hojas de Vida de Bogotá D.C, Talento, no Palanca.
3. Promover en las unidades de personal y en las oficinas y áreas de contratación de cada organismo y entidad del nivel distrital la erradicación de prácticas racistas o de cualquier otra índole, que tengan en cuenta el color de piel, usos de lenguaje, costumbres y tradiciones, entre otros aspectos en los procesos de vinculación de personal y en la contratación de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.
4. Es fundamental aquí que los servidores públicos hagamos una reflexión profunda acerca de los sesgos que pueden atravesar nuestra toma de decisiones y que de no hacerse conscientes pueden perpetuar barreras de acceso al empleo público de la población afrodescendiente, negra, raizal y palenquera. Los sesgos raciales desde una perspectiva cultural corresponden al operar inconsciente de narrativas y representaciones sociales en las que somos socializados, que construimos y reproducimos a diario en las distintas comunidades de las que hacemos parte y que utilizamos como lentes para leer nuestros contextos y orientar nuestras acciones. Cuando dichas narrativas y representaciones sociales

refuerzan prejuicios y estereotipos acerca de la población negra, afrodescendiente, raizal y palenquera constituyen barreras culturales que es importante cuestionar y derribar.

5. Coordinar con la Dirección Distrital de Política Jurídica de la Secretaría Jurídica Distrital la publicación mediante el Sistema Régimen Legal de Bogotá de pronunciamientos de las altas cortes, tribunales internacionales y doctrina nacional y distrital respecto a la aplicación de principios constitucionales en casos de prácticas racistas en los procesos de selección y/o la vinculación de personas negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras en las entidades y organismos de carácter estatal, con el propósito de reducir y evitar el desarrollo de las mismas.
6. Aplicar integralmente las disposiciones contenidas en la Directiva Conjunta No. 02 del 13 de marzo de 2023 *“Lineamientos sobre la vinculación de la ciudadanía con enfoque diferencial, de género o personas con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+ en las entidades y organismos distritales de Bogotá D.C., en cumplimiento del punto 16 del acuerdo colectivo laboral 2022”*, en cada una de las entidades y organismos distritales.
7. Promover el reporte periódico de información al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, frente a la vinculación y contratación de personas de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras en las entidades y organismos del nivel distrital, con el propósito que sea registrada y publicada en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP).
8. En el marco de ejecución de acciones por parte de las entidades y organismos distritales, se insta a las dependencias encargadas de la gestión del talento humano a desarrollar las acciones correspondientes a la difusión del protocolo de prevención del sesgo implícito. Este protocolo es una herramienta de prevención para optimizar las relaciones entre servidores y servidoras públicas dentro del ambiente laboral, así como para mejorar los procesos de atención a la ciudadanía desde el reconocimiento de las identidades étnico-raciales.
9. Promover en los Comités de Convivencia de las Entidades y Organismos del nivel distrital campañas, estrategias y actividades orientadas a erradicar, prevenir y reducir prácticas racistas en los ambientes laborales y establecer canales de denuncia para informar y trasladar a los órganos disciplinarios y penales que correspondan de violencias asociadas a la discriminación ejercida con ocasión del color de piel, pertenencia étnica, uso del lenguaje, prácticas religiosas y culturales, entre otros que sean presentadas por las y los servidores públicos y colaboradores.
10. En el marco del producto de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano contenida en el Conpes No. 07 de 2019, denominado *“Programa de Ambientes Laborales, Amorosos, Diversos y Seguros”* que pretende la construcción de ambientes laborales amorosos y seguros, las entidades y organismos de carácter distrital podrán incorporar en los planes de acción y mejoramiento anuales las estrategias para la promoción de espacios libres de discriminación étnica y racial, de acuerdo con los diagnósticos, análisis internos y las particularidades y dinámicas propias de las organizaciones de carácter distrital.

11. Establecer espacios de diálogo y concertación cuando se evidencien conflictos provenientes de prácticas discriminatorias en las entidades y organismos del Distrito.

Cordialmente,



**MARÍA CLEMENCIA PÉREZ URIBE**  
Secretaria General de la Alcaldía Mayor  
de Bogotá, D.C.



**MARÍA CONSTANZA ROMERO ONATE**  
Directora (E) Departamento Administrativo del  
Servicio Civil Distrital

Anexo: N/A

Proyectó: Carlos Andrés Acosta /Asesor Dirección DASD. *CA*

Aprobó: Julio Roberto Garzón Padilla- Director de Talento Humano Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.  
Alexandra Arévalo Cuervo- Subdirectora Técnica de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.  
Doris Bibiana Cardozo Peña- Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.  
Paulo Ernesto Realpe Mejía- Jefe de la Oficina Jurídica Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.