

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

PROYECTO DE ACUERDO No. _____ DE 2021

“Por el cual se crea la estrategia “Bogotá Sin Brechas” y se dictan otras disposiciones”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CONCEJO DE BOGOTA 21-01-2022 11:21:50 Al Contestar Cite Este Nr.:2022IE663 O 1 Fol:1 Anex:0 ORIGEN: 503 OFICINA 503/NIEVES HERRERA SEGUNDO CELIO DESTINO: SECRETARIA GENERAL/VANEGAS PALACIO NEIL JAVIER ASUNTO: BOGOTA SIN BRECHAS OBS: PA 063 DE 2022

I. OBJETO.

El presente proyecto de acuerdo tiene por objeto crear la estrategia “Bogotá Sin Brechas” como una herramienta idónea para incentivar y promover la vinculación laboral de personas con discapacidad auditiva en las entidades del Distrito Capital, especialmente en las direcciones y/o áreas de atención al ciudadano, así como la capacitación permanente y progresiva de los funcionarios públicos y contratistas vinculados en estas direcciones y áreas similares en lengua de señas, con el fin de generar acciones afirmativas concretas que ayuden a superar las brechas laborales y a reducir la disparidad en el trato y oportunidades con respecto a la población que no padece este tipo de discapacidad. A su vez, el proyecto tiene como objeto correlativo disminuir las barreras de acceso a la información y a los servicios institucionales que ordinariamente enfrentan las personas con discapacidad auditiva, toda vez que al permitir y promover la inclusión laboral de esta población especialmente en las direcciones y/o áreas de atención al ciudadano de las entidades distritales, se genera un beneficio directamente proporcional para quienes requieren de algún servicio institucional en calidad de usuarios.

II. JUSTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DE LA INICIATIVA.

1. SOBRE LA DISCAPACIDAD AUDITIVA

Según la Organización de las Naciones Unidas, en el documento de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad indica que “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (ONU, 2006).

Se han definido las discapacidades auditivas como las disfunciones o alteraciones cuantitativas en una correcta percepción auditiva, se encuentra la hipoacusia definida como la disminución de la capacidad auditiva, que permite la adquisición del lenguaje oral por vía auditiva; la pérdida total de la audición recibe el nombre de cofosis (sordera), el lenguaje no se puede adquirir por vía oral pero sí por vía visual.

La pérdida de audición se clasifica en cuatro tipos: leve, moderada, grave o profunda, pudiendo afectar a uno o ambos oídos e implicando que existe una clara dificultad para seguir una conversación u oír sonidos fuertes. Las personas cuya pérdida de audición está

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

clasificada entre leve y grave, por lo general, suelen comunicarse a través de la palabra y suelen servirse de audífonos, implantes cocleares y otros dispositivos para mejorar esta comunicación. Las personas 'sordas' suelen padecer una pérdida de audición profunda, lo que significa que oyen muy poco o nada. A menudo se comunican mediante el lenguaje de señas.

Según la OMS, la pérdida de audición discapacitante se refiere a una pérdida superior a 35 decibelios (dB) en el oído que oye mejor. Casi el 80% de las personas con este problema viven en países de ingresos bajos y medianos. Entre las causas de la pérdida parcial o total de audición se encuentran factores prenatales, perinatales y factores a lo largo de la vida entre los que se encuentran:

- Tapón de cerumen (tapón de cera en el oído).
- Traumatismo en el oído o la cabeza.
- Ruido/sonido fuerte.
- Medicamentos ototóxicos.
- Productos químicos ototóxicos en el ámbito laboral.
- Carencia nutricional.
- Infecciones virales y otras afecciones del oído.
- Retraso en la aparición de la audición o pérdida progresiva de esta por causas genéticas.
- Enfermedades crónicas.
- Otosclerosis.
- Degeneración neurosensorial relacionada con la edad.
- Pérdida de audición neurosensorial repentina.

1.1. LAS CONSECUENCIAS DE LA DISCAPACIDAD AUDITIVA

La OMS en el año 2011 reportó en el informe denominado El Resumen de Informe Mundial sobre la Discapacidad, la importancia que desempeña el entorno para facilitar o restringir la participación de las personas con discapacidad, y señaló los obstáculos discapacitantes, entre los que encuentran los siguientes:

- Políticas y normas insuficientes.
- Actitudes negativas por parte de la población en general.
- Prestación insuficiente de Servicios.
- Financiación insuficiente para implementar las políticas y planes en favor de esta población.
- Falta de accesibilidad en el diseño de espacios públicos y privados.
- Carencia de consulta y participación de personas con discapacidad.
- Falta de datos y pruebas, que dificulta la creación de modelos de
- intervención y medidas adecuadas para lograr un impacto positivo en esta población.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

1.1.1. CONSECUENCIAS FUNCIONALES DE LA PÉRDIDA DE AUDICIÓN.

Una de las principales consecuencias, de la pérdida de audición es la **incapacidad de esa persona para poder comunicarse con los demás**. Además, en los niños que sufren una pérdida auditiva no detectada precozmente suele originarse un problema añadido que es el **retraso en el desarrollo del habla** es decir, del lenguaje y, por tanto, un retraso cognitivo, los niños afectados por problemas de audición suelen tener mayor índice de fracaso escolar y necesitan, para suplir esas dificultades de comunicación y aprendizaje, una asistencia educativa especial.¹

1.1.2. CONSECUENCIAS SOCIALES Y EMOCIONALES

Entre las consecuencias sociales y emocionales, se encuentran los problemas de comunicación y el acceso limitado a los servicios que pueden tener efectos importantes en la vida cotidiana y generar sensación de soledad, aislamiento y frustración, sobre todo en las personas mayores que padecen pérdida de audición. Además, una persona con sordera congénita que no haya tenido la oportunidad de aprender en la infancia el lenguaje de signos podría sentirse muy excluida de la vida social.²

Igualmente, podrían verse afectados en su carácter y personalidad afectando los procesos de socialización desmejorando su calidad de vida, con referencia a los países en desarrollo, los niños con una importante pérdida de audición o sordera son raramente escolarizados.³

Así mismo, entre los adultos con pérdida de audición la tasa de desempleo es mucho más alta, entre los que tienen un trabajo, el porcentaje de personas con pérdida de audición que ocupan puestos en las categorías más bajas es mayor que la media general de la fuerza de trabajo.⁴

1.1.3. CONSECUENCIAS ECONÓMICAS

Según los datos de la Organización Mundial de la Salud el coste anual de los casos desatendidos por pérdida de audición representa un total de 750.000 millones de dólares. Esta cifra incluye los costes del sector sanitario, los costes adicionales de apoyo educativo, la pérdida de productividad y los costes sociales, y excluye el coste de los dispositivos de ayuda a la audición.

Por otro lado, las personas con algún tipo de discapacidad auditiva siguen siendo colectivos con más problemas a la hora de acceder al mercado laboral, comparándolos con personas

¹ <https://www.institutoorl-iom.com/blog/consecuencias-la-perdida-audicion/>

² <https://www.audiocentros.com/consecuencias-de-la-perdida-de-audicion/>

³ <https://www.institutoorl-iom.com/blog/consecuencias-la-perdida-audicion/>

⁴ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

sin discapacidad con una misma titulación, capacidad y experiencia, por esto es necesario promover y fortalecer el acceso a la educación y a los servicios de rehabilitación profesional, así como la sensibilización de los empleadores acerca de las necesidades de las personas con pérdida de audición, esto permitirá reducir las tasas de desempleo de estas personas.⁵

2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD AUDITIVA.

Según el Instituto Nacional para Sordos -INSOR-, establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de Educación Nacional, para 2016 la población en el País de personas con discapacidad auditiva, mayores de 18 años, alcanzaba una cifra de 136.498 personas.⁶ Ahora, para el 2020 teniendo en cuenta el total de la población sin límites de edad, el mismo INSOR en su Plan Estratégico Institucional 2019-2022 indica que el total de personas sordas en Colombia según el censo del DANE del 2005, era de 455.718 personas, número que aumenta según las proyecciones de los censos poblacionales 2019 y 2020 para llegar a unas cifras de 554.119 y 560.029 personas, respectivamente⁷.



Fuente: INSOR. Plan Estratégico Institucional 2019-2022. P. 2

⁵ <https://www.institutoorl-iom.com/blog/consecuencias-la-perdida-audicion/>

⁶ http://www.insor.gov.co/bides/wp-content/uploads/archivos/caracterizacion_sociolaboral_poblacion_sorda.pdf

⁷ http://www.insor.gov.co/home/descargar/plan_estrategico_INSOR_2019_2022V1.pdf

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

Ahora, para el caso distrital, el INSOR con base en la información del DANE proyectaba para 2019 la existencia de 91.091 personas sordas en Bogotá, lo que corresponde al 16.4% de la población total del País⁸.



GRÁFICO 1. DEPARTAMENTOS (POBLACIÓN SORDA)

fuelle: INSOR. Caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés. 2019. p. 7.

3. CARACTERIZACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD AUDITIVA.

Según el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad – RLCPD, que es la fuente oficial de información sobre las personas con discapacidad en Colombia y hace parte del Sistema Integrado de Información de la Protección Social – SISPRO, según lo establece el Ministerio de Salud y Protección Social⁹ y el considerando No. 5 de la Resolución 113 del 31 de enero de 2022 “*Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad*” suscrita también por el citado Ministerio, para 2019 se encontraban registradas 161.087 personas sordas, de las cuáles 67.943 se encuentran en edad productiva y sólo el 15% tiene algún vínculo laboral,¹⁰ lo que evidencia un problema real de inclusión y de garantía de derechos en tanto las personas con este tipo de discapacidad se enfrentan ordinariamente con obstáculos de acceso no sólo a la información sino a los servicios del estado, principalmente por barreras comunicativas, lo que en últimas supone que no puedan desenvolverse en igualdad de condiciones que otros ciudadanos, aun gozando de los mismos derechos.

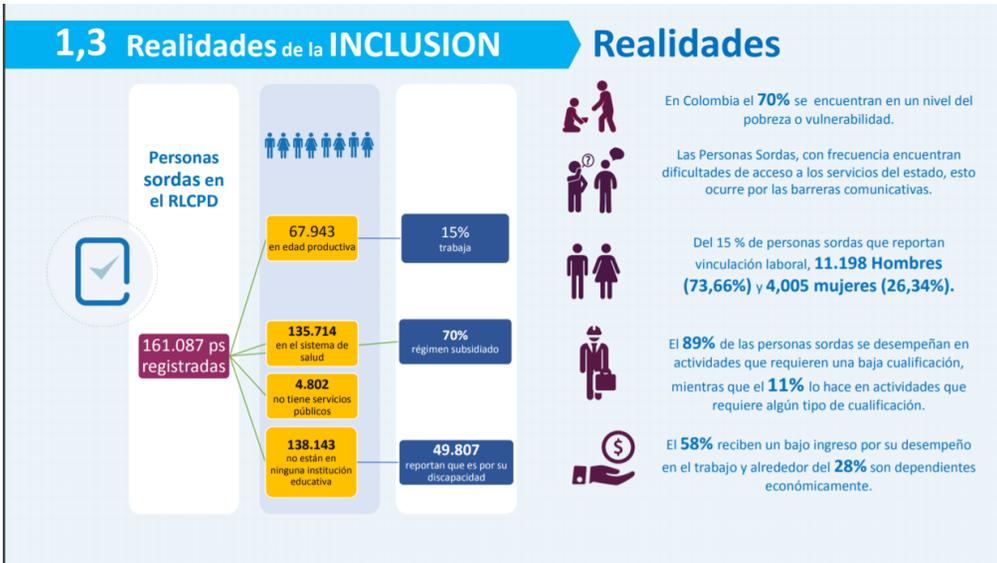
8

http://www.insor.gov.co/home/descargar/Caracterizacion_ciudadano_usuarios_grupos_interes_2019.pdf

⁹ <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/promocion-social/Discapacidad/Paginas/registro-localizacion.aspx>

¹⁰ http://www.insor.gov.co/home/descargar/plan_estrategico_INSOR_2019_2022V1.pdf

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019



Fuente: INSOR. Plan Estratégico Institucional 2019-2022. P. 7.

En idéntico sentido, para afrontar dicha situación el INSOR tiene el objetivo de “Contribuir a la reducción de brechas para el acceso, ejercicio y goce de los derechos de la población sorda”, dentro del cual plantea la Meta 2019-2022 de realizar una estrategia para promover el acceso a la información de la población sorda consolidada. Así, para su logro se plantean dos actividades puntuales que son: “2.1 Diseñar y actualizar un documento de estrategia de acceso a la información para promover la inclusión social de las personas sordas” y “2.2 Implementar la estrategia de acceso a la información mediante la elaboración de contenidos audiovisuales y de comunicaciones en favor de su inclusión social”.¹¹

¹¹ http://www.insor.gov.co/home/descargar/plan_estragico_INSOR_2019_2022V1.pdf

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019



Fuente: INSOR. Plan Estratégico Institucional 2019-2022. P. 14.

Así, es claro que las acciones programadas por el INSOR para la reducción de brechas de acceso, ejercicio y goce de los derechos de la población sorda, deben ir de la mano con estrategias territoriales que se articulen con las políticas públicas expedidas para la población con discapacidad, con el fin no sólo de promover el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, sino también para eliminar las continuas barreras que con ocasión de la misma discapacidad, tienen para el acceso a los servicios institucionales.

3.1. INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

La inserción laboral son todas las acciones necesarias encaminadas a incorporar al mercado laboral a aquellas personas que tienen dificultades para acceder a este, personas que generalmente están en situación de riesgo de exclusión, como es el caso de las personas con discapacidad auditiva; el acceso al trabajo es un elemento de autonomía e inclusión social, las iniciativas (públicas o privadas), de incorporación al mercado laboral, fomentan la autonomía, mediante procesos de formación y de acompañamiento personalizado y de estructuras adaptadas a sus necesidades.¹²

¹² <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/insercion-socio-laboral-mas-alla-de-la-integracion-laboral-una>

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

En la mayoría de los casos existe una resistencia por parte de las empresas para contratar a personas sordas por la inversión que implica el capacitar al personal y adecuar los espacios de trabajo a sus necesidades; gracias al progreso tecnológico ha permitido avanzar en temas de inclusión laboral y social para población con diferentes discapacidades; en el caso específico de la discapacidad auditiva existen herramientas en desarrollo como **Sign'n**, una plataforma que ayuda a traducir la Lengua de Señas a texto y voz, y viceversa, con la intención de facilitar la comunicación con las personas sordas.¹³

Según el documento, **Estudio: Factores para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad**, generado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2013, describe las barreras de entrada a las que las personas con algún tipo de discapacidad se enfrentan al momento de acceder a un empleo, estas pueden ser barreras relacionadas con las empresas, atribuidas a la propia persona con discapacidad y las relacionadas con el ambiente familiar a continuación se describen:¹⁴

Barreras relacionadas con las empresas

- **Falta de experiencia.** Es considerada determinante, pues se estima que a menor experiencia más barreras.
- **Ausencia de una política inclusiva.** Contar con una política inclusiva en la empresa es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión.
- **Cultura no inclusiva.** Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Se desarrolla con el tiempo y en la interacción.
- **Falta de capacidades organizacionales.** La ausencia o precariedad de ciertas capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización.
- **Miedos y mitos sobre la discapacidad.** La base emocional de la empresa frente a la discapacidad es tanto o más determinante que la experiencia, pues es la antesala de los argumentos y las conductas inclusivas.

Barreras atribuidas a la propia persona con discapacidad

- **Tipo de discapacidad.** El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión.
- **Escasa calificación técnica.** En algunos casos se considera que en el mundo de la discapacidad cuesta encontrar personas técnicamente bien calificadas. Generalmente

¹³ <https://disruptivo.tv/columnas/la-inclusion-laboral-las-personas-sordas/>

¹⁴ https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

se atribuye esta situación a la mala formación que recibirían las personas con discapacidad en el sistema educacional.

- **Falta de habilidades blandas.** Junto con lo anterior, se señala que es poco frecuente que las personas con discapacidad cuenten con las “habilidades blandas” necesarias para competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores al momento de buscar un empleo.

- **Otros mitos.** Además de los anteriores, operan como barreras algunos mitos relacionados con la discapacidad en general, como la creencia de que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman más que los trabajadores sin discapacidad.

Barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad

- **Sobreprotección familiar.** Se distingue un tipo de familia que actuaría de manera sobreprotectora, tratando de evitar que su pariente se exponga a situaciones consideradas hostiles, peligrosas o de riesgo, entre las cuales suelen incluir al empleo.

- **Discriminación familiar.** Además de la familia sobreprotectora, se describe a un tipo de familia que procura evitar que la persona con discapacidad circule socialmente, tratando de ocultar lo que considera un defecto: la discapacidad misma.

Así mismo se han planteado algunos de los propósitos de la inserción laboral para personas con discapacidad auditiva, entre los que se describen:¹⁵

- Orientar a los jóvenes sordos, que suelen presentar carencias formativas y de cualificación profesional o incluso personal, que en muchas ocasiones dificulta su ajuste a la realidad del mercado laboral y su acceso al empleo.
- Generar la necesidad de inserción laboral en empresa ordinaria, es decir, en un medio de trabajo normalizado, como vía para la inserción social y la independencia económica y personal de las personas con discapacidad auditiva.
- La eliminación de barreras para la contratación de personas con discapacidad auditiva, mediante la mentalización y sensibilización de empresarios dándoles a conocer las aptitudes y capacidades de las personas sordas y las ventajas de su contratación.
- En general, los educadores, compañeros de trabajo, los empresarios, sindicatos y todos los agentes que puedan estar implicados en el proceso de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad auditiva, deben conocer una serie de aspectos

¹⁵ Flórez, María de los Angeles (2008). *Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias*. Tomado de : https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592008000300005

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

básicos fundamentales que pretende difundir con el desarrollo de los Proyectos de Empleo para sensibilizar a la sociedad en su conjunto.

4. POLITICAS PUBLICAS DE DISCAPACIDAD

4.1. POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL 2013-2022

Desde el punto de vista nacional, la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022, adoptada mediante el Conpes 166 de 2013, se estableció que: “[...] *Para fortalecer la capacidad e inserción laboral de las PcD, se definirán los mecanismos para el acompañamiento en la fase inicial de inserción laboral y para el acceso a la formación para el trabajo de jóvenes adultos con discapacidad. Igualmente se diseñará e implementará un programa de formación y cualificación para cuidadores. Dado que la PPDIS contempla acciones para cuidadores, que en su mayoría son familiares de la PcD y que al dedicarse al cuidado de esta población no logran insertarse al circuito económico, la PPDIS busca opciones productivas para ellos, sin detrimento de su rol de cuidador, rol que también debe cualificarse. Así mismo, se promoverá la participación de las PcD en convocatorias del Fondo Emprender y unidades de emprendimiento*”.¹⁶

En ese orden de ideas, el citado Conpes estableció como recomendación relativa a la inserción laboral de personas con discapacidad: “*Solicitar al Ministerio de Trabajo: i) definir los mecanismos necesarios para la integración de un Consejo para la Inclusión de la Discapacidad orientado a fomentar los procesos laborales y productivos de la población con discapacidad, sus familias y cuidadores, de forma conjunta con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio del Interior y de forma articulada con el Sistema Nacional de Discapacidad; ii) definir mecanismos para garantizar el acompañamiento en la fase inicial de inserción laboral de las PcD; iii) desarrollar acciones que faciliten el acceso e incrementen el nivel de empleabilidad y la promoción de generación de empleo de las PcD; iv) brindar asesoría a empresarios sobre la inclusión laboral de las PcD y de los servicios de intermediación laboral⁵²; y v) promover y reglamentar formas alternativas de generación de ingresos para la inclusión productiva de las PcD, sus familias y cuidadores, especialmente en los casos en los cuales éstos no acceden a empleos formales*”¹⁷.

De otra parte, el documento Conpes 3649 del 15 de marzo de 2010 sobre la Política Nacional de Servicio al Ciudadano, en lo relativo al “**Objetivo Específico asociado al Eje Problemático No. 2: Cualificar los equipos de trabajo dispuestos para el servicio al ciudadano**”, dispone:

¹⁶

<http://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/GOBIERNO/CONPES%20No.%20166%20de%202013%20DISCAPACIDAD%20E%20INCLUSION%20SOCIAL.pdf>

¹⁷ Id.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

“[...] Es claro que se requiere contar con una estrategia de capacitación, orientación y sensibilización al servidor público en materia de servicio al ciudadano; del mismo modo, se requiere avanzar en la aplicación de principios consagrados en la Carta Iberoamericana de Participación Ciudadana en la Gestión Pública y en la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública, los cuales requieren para su materialización de procesos de preparación y capacitación debidamente coordinados y que superen los esquemas tradicionales de formación, los cuales, por su concepción general y transversal para los servidores, no enfatizan en aspectos clave del servicio, con particularidades específicas para los servidores dedicados a dichas áreas. En complemento del contenido plasmado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, resultado de un trabajo transversal liderado por la ESAP y el DAFP, relacionado con la cultura del servicio y la cultura organizacional en la Administración Pública, se requiere proveer, actualizar y ampliar conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el buen servicio a los ciudadanos, así como contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia y rendimiento, para lo cual es necesario contar con protocolos de atención, cartas de compromiso con la ciudadanía y enfatizar no sólo en los aspectos teóricos de un modelo técnico de prestación de servicios, sino en un proceso profundo de gestión del cambio cultural que facilite la instrumentalización y materialización de los mismos [...]”¹⁸

De igual manera, en lo relacionado con el **“Objetivo Específico asociado al Eje Problemático No. 4 Contribuir a la coordinación y el impulso de iniciativas integrales de mejoramiento de los canales de atención de las entidades”**, la Política establece que: *“[...] el punto central es la reducción de barreras de acceso a los servicios para el ciudadano, teniendo en cuenta que el mismo contacta al Estado por los medios telefónico, escrito, virtual o presencial. [...] Para esto es indispensable la adopción de lineamientos estandarizados al respecto para la Administración Pública Nacional, con base en la normatividad existente y en las mejores prácticas nacionales e internacionales sobre el tema, teniendo en cuenta el principio de accesibilidad universal para discapacitados, personas con enanismo o talla baja, mayores adultos, niñez, mujeres embarazadas, etc. [...]”¹⁹*

De otra parte, dentro de los objetivos específicos de la Política Nacional de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano, adoptada en el Documento Conpes 3785 del 9 de diciembre de 2013, puntualmente se consagra: *“[...] Consolidar una estrategia de capacitación unificada, sostenible, permanente y de largo plazo que apoye la gestión de los servidores públicos responsables de los esquemas de política en materia de eficiencia administrativa y servicio al ciudadano; Ofrecer a los ciudadanos información en lenguaje*

¹⁸

https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/marco-legal/2010_03_15_CONPES_3649.pdf

¹⁹ Id.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

*claro y comprensible de manera que tengan certidumbre sobre las condiciones de tiempo, modo y lugar en las que podrán solucionar sus inquietudes y gestionar sus trámites; Diseñar y adoptar lineamientos, herramientas e incentivos que les permitan a las entidades ajustar la experiencia de servicio a las necesidades, realidades y expectativas de los ciudadanos, cumpliendo estándares de calidad y excelencia; Ampliar e innovar la oferta de canales de atención para mejorar la cobertura, facilitando el acceso de los ciudadanos a la oferta de trámites y servicios [...]”.*²⁰

4.2. POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE DISCAPACIDAD.

En el caso del Distrito, el Decreto 470 de 2007 “*Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital*”, en su artículo 1 establece que el término de la citada Política Pública es el correspondiente entre los años 2007 y 2020. Acto seguido, el artículo 12 relativo al desarrollo de la productividad, contempla los siguientes lineamientos claves:

- C. Formular, incentivar y desarrollar planes y programas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por medio de la regulación normativa que comprometa a la empresa privada y pública desde la perspectiva de responsabilidad social para favorecer la vinculación de esta población [...]
- E. Implementar programas de empleo, que incluyan actividades de asesoría, formación, ubicación laboral de población con discapacidad, que contemplen procesos integrales (la integralidad implica: la orientación, calificación, recalificación, seguimiento y acompañamiento)
- F. Diseñar e implementar planes y programas integrales de empleo que garanticen la inclusión laboral de las familias de las personas con discapacidad [...]
- I. Promocionar planes y programas en las empresas públicas y privadas, para que las personas con discapacidad cuenten con las oportunidades de mejorar y potencializar sus competencias laborales, cognitivas, sociales y de formación para acceder a beneficios tales como: ascenso laboral, mejoramiento de ingresos y de promoción.
- J. Garantizar el acceso a oportunidades de empleo y generación de ingresos de las personas con discapacidad, acordes al perfil personal y profesional con el que se cuente [...]
- O. Promover, con base en las normas vigentes o que se generen, la reglamentación Distrital laboral, mediante estímulos a la empresa privada para la asignación de cuotas de empleo destinadas a la población con discapacidad, así como la destinación de cuotas en los empleos públicos [...]
- Q. Promover las formas de gestión y trabajo con la comunidad e instituciones públicas y privadas, de las personas con discapacidad o de sus organizaciones en forma remunerada, en desarrollo de las obligaciones del Estado de proveer las

²⁰

https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/marco-legal/2013_12_09_CONPES_3785.pdf

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

precondiciones mínimas para que éstas personas puedan disfrutar efectivamente de igualdad de oportunidades y derechos con los demás, como lo es el acceso a la información sobre los derechos, programas y servicios que les afectan en las condiciones de comunicación que corresponden a esta población.

- R. Impulsar la reglamentación de acuerdos, normas y leyes relacionadas con la garantía de un salario o pensión para aquellas personas que por presentar una discapacidad severa o múltiple no pueden desarrollar alguna actividad productiva [...]
- U. Impulsar la reglamentación de leyes, decretos, acuerdos, planes, programas y proyectos relacionados con la generación de ingresos, la empleabilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, con la participación de sus organizaciones.
- V. Velar y propugnar por el cumplimiento de las disposiciones legales existentes en materia de protección, atención, intervención, adaptación laboral (modificación y adaptación de puestos de trabajo acordes a las tecnologías existentes y grados de severidad de la discapacidad), reubicación temporal, reubicación definitiva, reconversión laboral y cambios de puestos de trabajo para las personas con discapacidad [...]

De los literales replicados es claro que existen varios lineamientos que, en los términos del decreto distrital, proponen el desarrollo de estrategias estructurales para superar el problema de la inclusión al mundo del trabajo, integrando la productividad y el concepto económico. Por ello, teniendo presente que los tiempos inicialmente pactados para el ejercicio de la Política Pública Distrital ya se han cumplido, y que los dispuestos en el Conpes Nacional 166 de 2013 están a poco más de un año de cumplirse, es entonces necesario, pertinente e idóneo establecer una estrategia territorial como la dispuesta en el presente proyecto de acuerdo, que pueda articularse no sólo con dichas Políticas Públicas, sino que sea determinante y actúe como una guía y/o elemento clave en el desarrollo de los siguientes actos administrativos que busquen modificar o redefinir los criterios de las mismas, el menos en el ámbito distrital, con el fin de seguir consolidando acciones afirmativas para garantizar la inclusión real en la vida laboral de la población con discapacidad, especialmente en las entidades públicas, pues con ello se genera un efecto directo en la disminución de barreras de acceso a los servicios institucionales que diariamente requieren los ciudadanos con este tipo de discapacidad, en calidad de usuarios.

Igualmente, es importante tener presente que el artículo 32 del citado Acuerdo 470 de 2007, establece un Plan de Acción Distrital en virtud del cual, durante los tres meses siguientes a la expedición de cada plan de desarrollo, la administración correspondiente deberá adoptar y adaptar las metas correspondientes para dar cumplimiento a la Política Pública de Discapacidad. En ese sentido, es clave que la estrategia dispuesta en el presente proyecto de acuerdo pueda articularse con ese plan de acción con el fin que las metas aprobadas en cada plan de desarrollo tengan siempre la finalidad inclusiva y de disminución de brechas contenida en la estrategia, todo con el fin de generar una política estable y duradera de

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

inclusión laboral para las personas con este tipo de discapacidad. El citado artículo establece:

“ARTÍCULO 32. SOBRE EL PLAN DE ACCIÓN DISTRITAL. Modificado por el art. 4, Decreto Distrital 171 de 2013. Durante los tres meses siguientes a la expedición del presente decreto, se formulará el plan de acción distrital y las metas que asume la administración para el desarrollo de la presente Política Pública.

A los tres meses de expedición de cada plan de desarrollo, cada administración deberá adoptar el plan de acción distrital y las metas para dar cumplimiento a la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital. Cada entidad deberá contar con el diseño y aplicación constante de indicadores de evaluación, seguimiento e impacto, que permitan hacer un acompañamiento y reevaluación constante a la política aquí propuesta.

A los tres meses de expedición de los Planes de Desarrollo en cada una de las 20 localidades, se deberá adoptar el plan de acción local y las metas para dar cumplimiento a este decreto en las diferentes localidades de Bogotá D.C”.

De otra parte, como herramienta adicional es importante reiterar que mediante el Acuerdo 447 de 2010 *“Por medio del cual se implementa la formación laboral a las personas en condiciones de discapacidad en el Distrito Capital”*, dispuso en el artículo 4 que como parte de los procesos de formación para el trabajo y/o en competencias laborales de las personas en condiciones de discapacidad y/o sus cuidadores, la Administración Distrital realizará procesos de generación de Ingresos y/o intermediación laboral ante entidades públicas y privadas para su estabilización socioeconómica, lo que refirma la línea de pertinencia y necesidad de la estrategia contenida en el presente proyecto de acuerdo.

Así mismo, no puede perderse de vista el Acuerdo 710 de 2018 *“Por el cual se determinan los lineamientos para el fomento, la generación de empleo, y el Teletrabajo para personas con discapacidad y Adultos Mayores que requieren cuidado permanente y sus Cuidadores y Cuidadoras en el Distrito Capital, se establece una estrategia para la atención integral de cuidadores y cuidadoras y se dictan otras disposiciones”*, de autoría del HC Celio Nieves Herrera, el cual determina como lineamiento *“Implementar mecanismos de sensibilización orientados a los empleados de las Entidades Distritales con el fin de eliminar barreras actitudinales, comunicativas y la transformación de imaginarios y representaciones sociales de la discapacidad y la vejez”*, lo que resulta perfectamente como directriz para el cumplimiento de la presente estrategia.

A su vez, este Acuerdo establece en su artículo 3 que *“La Administración Distrital propenderá por la generación de empleo e ingresos para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras [...]”*, y en su artículo 4 que *“La Administración Distrital, promoverá con enfoque diferencial la participación de las personas con discapacidad y adultos mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras, en los procesos de selección, con el fin de garantizar la inclusión de forma progresiva del 3% a los empleos del Distrito, de conformidad*

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

con las normas del empleo Público [...]”, disposiciones que se convierten en soportes normativos adicionales y complementarios al presente proyecto de acuerdo.

De otra parte, la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía contenida en el documento Conpes Distrital 03 del 26 de septiembre de 2019, cuyo objetivo general es “[...] *garantizar el derecho de la ciudadanía a una vida digna, aportar en la superación de las necesidades sociales, la discriminación y la segregación como factores esenciales de la pobreza y desarrollar atributos del servicio como: recibir de las entidades públicas distritales un servicio digno, efectivo, de calidad, oportuno, cálido y confiable, bajo los principios de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción, que permita satisfacer sus necesidades y mejorar la calidad de vida*”,²¹ tiene además como objetivos específicos: “Aumentar los niveles de interacción entre el ciudadano y la Administración Distrital” y “Mejorar la cualificación de los servidores (as)”.

Ello reviste especial importancia pues dentro de las problemáticas que atiende la Política, se evidenció la existencia de una brecha en la calidad del servicio entre canales, entidades y servidores. Así, para el caso del canal presencial en la atención al público suministrada en la Red CADE, la política identificó que: “[...] *desde una perspectiva con enfoques de género, poblacional y diferencial, si bien este problema genera dispersión en la calidad del servicio a todos los ciudadanos y las ciudadanas que acuden a la Red CADE, se puede afectar de manera especial el servicio de las personas que requieren de una atención preferencial. A pesar de que la Red CADE cuenta con protocolos de atención preferenciales y diferenciales, su falta de aplicación adecuada en algunos puntos de atención vulnera la atención de grupos de ciudadanos como personas adultas mayores, las mujeres embarazadas y personas con algún tipo de condición especial física, auditiva o visual. Así, en algunos puntos no se establecen filas o turnos preferenciales o no se garantizan los mecanismos requeridos para ofrecer una atención idónea. Este problema se evidencia, por ejemplo, con la alta dispersión de la percepción frente a la adecuación de instalaciones habilitadas para personas con discapacidad por puntos de atención (Secretaría General, 2017) [...]*”²² (Subrayado fuera de texto).

En adición, otro problema identificado como recurrente es el relacionado con la baja cualificación de servidores públicos destinados a la atención al público, en donde la política establece: “[...] *Uno de los pilares fundamentales para garantizar una adecuada calidad del servicio a la ciudadanía es la cualificación de servidores y servidoras que conforman el sistema. Sin los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para servir, la labor de las entidades se alejaría de la visión del modelo de servicio que sitúa a la ciudadanía como su razón de ser; no se podrían satisfacer de forma completa y eficaz los requerimientos y necesidades de las y los usuarios, generando una percepción negativa frente a la*

²¹ http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes_03_servicio_a_la_ciudadania.pdf

²² Id.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

*Administración y sus canales de atención. Los servidores y servidoras cuentan con diferentes niveles de cualificación, tanto por falta de acceso a los procesos como por la falta de interiorización del contenido de los mismos, llevando a la reducción de la calidad de la atención en ciertos puntos de atención y de la aplicación de protocolos necesarios para atender a la población con discapacidad o algún tipo de vulnerabilidad. Las deficiencias en los procesos de cualificación se evidencian en que un 21% de la ciudadanía afirma que la falta de amabilidad o interés de las y los funcionarios ha sido uno de los principales problemas para interactuar con las entidades públicas, mientras que un 17% reporta como factor la falta de conocimiento o de preparación del servidor o servidora (DNP, 2015). Es necesario notar, además, que se han presentado situaciones en el ejercicio del día a día de la labor del servicio que han exigido la generación de capacidades y habilidades adicionales a los temas tradicionalmente tratados en los módulos de cualificación, tales como la resolución de conflictos o protocolos específicos diferenciales para evitar actos que sean percibidos como discriminatorios por parte de personas LGBTI. [...] A pesar de los grandes esfuerzos realizados en materia, el alcance de los módulos a las diferentes entidades del Distrito es limitado. La gran mayoría de entidades sólo ha cualificado a sus funcionarios y funcionarias en los contenidos del módulo I, que, si bien permite conocer los manuales y protocolos del servicio, es insuficiente para interiorizar todas las competencias y habilidades necesarias para mejorar la orientación, disposición y aptitudes, con los criterios preferenciales y diferenciales requeridos para una atención óptima hacia toda la ciudadanía [...]*²³

5. PLAN DE DESARROLLO – METAS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE DISCAPACIDAD EN BOGOTÁ – ACUERDO 761 DE 2020

La estrategia “Bogotá Sin Brechas” pretendida con el presente proyecto de acuerdo, encuentra fundamento en una serie de disposiciones contenidas en el Plan Distrital de Desarrollo adoptado mediante el Acuerdo 761 de 2020.

En primer lugar, el artículo 61.3 y 61.11 relativo a la Política de Trabajo Decente, contempla como acciones puntuales: “*promover la generación de empleo para 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, etnias, jóvenes, jóvenes NINI, personas con discapacidad, y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas*” e “*Implementar en el 100% de las entidades del Distrito una estrategia de teletrabajo que considere horarios flexibles, y que dentro de los criterios de priorización incluya personas con discapacidad, cuidadores, cuidadoras, y madres cabeza de familia*”. A su vez, el artículo 139 dispone:

²³ Id.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

“Artículo 139. Políticas públicas de la población con discapacidad. En los programas, proyectos y planes que ejecute la Administración Distrital, en virtud del presente Plan Distrital de Desarrollo, se incluirán y desarrollarán transversalmente las políticas públicas para la población con discapacidad, con enfoque de participación, representación y ejecución y mediante la formulación e implementación de acciones afirmativas que garanticen el goce efectivo de los derechos consagrados constitucional y legalmente” (Apartes subrayados fuera de texto original).

Ahora, en el marco de las metas sectoriales contenidas en el artículo 14, las siguientes se convierten en soportes normativos necesarios para el desarrollo y el enfoque de la estrategia “Bogotá Sin Brechas” contenida en el presente proyecto de acuerdo. En primer lugar, la meta sectorial No. 36 dispone: *“reformular una (1) política pública de discapacidad, en el marco de la Secretaría Técnica distrital de discapacidad”*, lo que supone precisamente que, en dicha reformulación, la estrategia “Bogotá Sin Brechas” se convierta en un derrotero y enfoque claro sobre las finalidades de inclusión por la que dichas políticas deban abogar. En segundo lugar, como ha quedado ampliamente establecido, un efecto correlativo y obligado de dicha estrategia será la disminución de brechas de acceso a los servicios institucionales que requieren los ciudadanos con discapacidad en calidad de usuarios, por lo que la estrategia también se puede enmarcar como complemento de lo establecido en las metas sectoriales No. 58 y 59 que establecen: *“Incrementar en 30% la atención de las personas con discapacidad en Bogotá, mediante procesos de articulación intersectorial, con mayor capacidad de respuesta integral teniendo en cuenta el contexto social e implementar el registro distrital de cuidadoras y cuidadores de personas con discapacidad, garantizando así el cumplimiento del Art 10 del acuerdo distrital 710 de 2018”; “Incrementar en 40% los procesos de inclusión educativa y productiva de las personas con discapacidad, sus cuidadores y cuidadoras”*.

Finalmente es importante precisar que existen metas concretas en materia de generación de empleo que resultan aplicables para la población con discapacidad como el caso de la meta sectorial No. 122 que dispone: *“Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas”*, así como metas relacionadas con la eliminación de barreras para el acceso a los servicios institucionales, como la meta sectorial No. 431 que pretende: *“Posicionar al Gobierno Abierto de Bogotá- GABO, como una nueva forma de gobernanza y control que reduce el riesgo de corrupción y garantiza una participación de todos los sectores y segmentos poblacionales, generando accesibilidad para las personas con discapacidad”*.

III. MARCO JURÍDICO

1. MARCO INTERNACIONAL – BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

1.1. **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**

ARTÍCULO II Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

ARTÍCULO III Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a: 1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa [...]

ARTÍCULO IV Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a: [...] **2.** Colaborar de manera efectiva en: [...]
b) el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiencia e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad de las personas con discapacidad.

1.2. **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

Artículo 1. Propósito. El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente [...]

Artículo 4. Obligaciones generales. 1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a: **a)** Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención [...] **i)** Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.

Artículo 5. Igualdad y no discriminación. [...] **3.** A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables [...]

Artículo 9. Accesibilidad. **1.** A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a: [...] **2.** Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para: [...] **e)** Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público [...]

Artículo 12. Igual reconocimiento como persona ante la ley. [...] **2.** Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida [...]

Artículo 21. Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a la libertad de expresión y opinión, incluida la libertad de recabar, recibir y facilitar información e ideas en igualdad de condiciones con las demás y mediante cualquier forma de comunicación que elijan con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, entre ellas: [...] **b)** Aceptar y facilitar la utilización de la lengua de señas, el Braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad en sus relaciones oficiales [...] **e)** Reconocer y promover la utilización de lenguas de señas.

Artículo 27. Trabajo y empleo. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: **a)** Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; **b)** Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos [...] **g)** Emplear a personas con discapacidad en el sector público [...] (subrayado fuera de texto)

2. CONSTITUCION POLÍTICA DE 1991.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

ARTICULO 13. 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 Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

ARTICULO 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

3. MARCO LEGAL Y REGLAMENTARIO.

3.1. ORDEN NACIONAL

3.1.1. Ley 324 de 1996 “Por la cual se crean algunas normas a favor de la Población Sorda”

ARTÍCULO 1o. Para efectos de la presente ley, los siguientes términos tendrán el alcance indicado a continuación de cada uno de ellos. [...] Lengua Manual Colombiana. Es la que se expresa en la modalidad viso – manual. Es el código cuyo medio es el visual más que el auditivo. Como cualquiera otra lengua tiene su propio vocabulario, expresiones idiomáticas, gramáticas, sintaxis diferentes del español. Los elementos de esta lengua (Las señas individuales) son la configuración, la posición y la orientación de las manos en relación con el cuerpo y con el individuo, la lengua también utiliza el espacio, dirección y velocidad de movimientos, así como la expresión facial para ayudar a transmitir el significado del mensaje, esta es una lengua visogestual [...] Intérprete para Sordos. Personas con amplios conocimientos de la Lengua Manual Colombiana que puede realizar interpretación simultánea del español hablado en la Lengua Manual y viceversa. Subrayado Declarado Exequible por Sentencia Corte Constitucional 128 de 2002

ARTÍCULO 3º. Declarado Exequible por Sentencia Corte Constitucional 128 de 2002. El Estado auspiciará la investigación, la enseñanza y la difusión de la Lengua Manual Colombiana.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

ARTÍCULO 4º. El Estado garantizará que por lo menos en uno de los programas informativos diarios de audiencia nacional se incluya traducción a la Lengua Manual Colombiana. De igual forma el Estado garantizará traducción a la Lengua Manual Colombiana de Programas de interés general, cultural, recreativo, político, educativo y social.

ARTÍCULO 7º. <Artículo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> El Estado garantizará y proveerá la ayuda de intérpretes idóneos para que sea éste un medio a través del cual las personas sordas puedan acceder a todos los servicios que como ciudadanos colombianos les confiere la Constitución. Para ello el Estado organizará a través de Entes Oficiales o por Convenios con Asociaciones de Sordos, la presencia de intérpretes para el acceso a los Servicios mencionados. El Estado igualmente promoverá la creación de Escuelas de formación de intérpretes para sordos.

ARTÍCULO 10. <Texto entre <> corregido en los términos de la Sentencia C-458-15> El Estado garantizará que los establecimientos o empresas del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal en que tenga participación, se vincule laboralmente un porcentaje de <personas con discapacidad auditiva>. A la población sorda que no pueda ser incluida laboralmente el Estado la Considerará como prioritaria para ser incluido en el Régimen Subsidiado de Seguridad Social (subrayado fuera de texto)

3.1.2. Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones”

ARTÍCULO 22. El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad><1>, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad><1> que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y a la rehabilitación. Igualmente el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que ~~la disminución padecida~~ <situación de discapacidad><1> no permita la inserción al sistema competitivo

ARTÍCULO 27. En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones la personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad><1>, y si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la persona ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad><1>, siempre y cuando el tipo o clase ~~de limitación~~ <discapacidad><1> no resulten extremo incompatible o insuperable

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.

3.1.3. Decreto Ley 1421 de 1993 “Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá”

ARTICULO 12. ATRIBUCIONES. Corresponde al Concejo Distrital, de conformidad con la Constitución y a 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

3.1.4. Ley 982 de 2005 “Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones”

ARTÍCULO 4o. El Estado garantizará y proveerá la ayuda de intérpretes y guías intérprete idóneos para que sea este un medio a través del cual las personas sordas y sordociegas puedan acceder a todos los servicios que como ciudadanos colombianos les confiere la Constitución. Para ello el Estado organizará a través de entidades oficiales y a través de convenios con asociaciones de intérpretes y asociaciones de sordos la presencia de intérpretes y guías intérpretes, para el acceso a los servicios mencionados.

Lo anterior, sin perjuicio de que el apoyo estatal de los intérpretes idóneos en la Lengua de Señas Colombiana, solo sería legítimo si el Estado no excluye el respaldo a opciones de comunicación oral para el acceso a los servicios que como ciudadanos colombianos tiene derecho la población con limitación auditiva, usuaria de la lengua oral.

ARTÍCULO 8o. Las entidades estatales de cualquier orden, incorporan paulatinamente dentro de los programas de atención al cliente, el servicio de intérprete y guía intérprete para las personas sordas y sordociegas que lo requieran de manera directa o mediante convenios con organismos que ofrezcan tal servicio.

De igual manera, lo harán las empresas prestadoras de servicios públicos, las Instituciones Prestadoras de Salud, las bibliotecas públicas, los centros de documentación e información y en general las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que ofrezcan servicios al público, fijando en lugar visible la información correspondiente, con plena identificación del lugar o lugares en los que podrán ser atendidas las personas sordas y sordociegas.

ARTÍCULO 11. Todos los derechos de educación, salud, interpretación, traducción e información referidos a los sordos señantes se extenderán a los sordociegos señantes, quienes además tendrán derecho a exigir servicio de guía-intérprete para permitir la

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

interacción comunicativa de estas personas sordociegas mediante el uso de los diversos sistemas de comunicación.

Los entes competentes en los departamentos, distritos y municipios deben promover, adecuar, implementar servicios de atención integral a las personas sordociegas para evitar su degeneramiento en la calidad de vida. (Subrayado fuera de texto)

ARTÍCULO 22. Todo sordo o sordociego tendrá el derecho inalienable de acceder a una forma de comunicación, ya sea esta la Lengua de Señas Colombiana o el oralismo. Aunque se trate de un menor de edad, el Estado velará que nadie lo prive de este derecho, para que no corra el riesgo de convertirse en una persona semilingüe.

ARTÍCULO 33. De conformidad con la legislación vigente, a los sordos y sordociegos se les darán las mismas oportunidades para ascender en su trabajo, de acuerdo con su capacidad y antigüedad, sin importar que sean sordos o sordociegos. De conformidad con la ley, se sancionará a todo aquel empleador que discrimine al sordo o sordociego por el solo hecho de serlo.

ARTÍCULO 35. El Gobierno Nacional, dentro de la política de empleo, reservará para ser cubiertos con sordos y sordociegos, un porcentaje de cargos de la Administración Pública y Empresas del Estado siempre que no afecte la eficiencia del servicio y destinándolas a tareas que puedan ser desempeñadas sin afectar el normal desenvolvimiento de los organismos. La proporción de los cargos que deberán reservarse será determinada por vía de reglamentación. Los cargos en la administración se deben dar siempre y cuando cumplan con los requisitos. (Subrayado fuera de texto)

3.1.5 Ley 1346 de 2009 “Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”

3.1.6 Ley Estatutaria 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 1o. OBJETO. El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.

ARTÍCULO 5o. GARANTÍA DEL EJERCICIO EFECTIVO DE TODOS LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN. Las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, de conformidad con el artículo 3o literal c), de Ley 1346 de 2009. Para tal fin, las autoridades públicas deberán, entre otras, implementar las siguientes acciones [...] (subrayado fuera de texto).

ARTÍCULO 12. DERECHO A LA PROTECCIÓN SOCIAL. Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección social especial del Estado, en concordancia con el artículo 28 de la Ley 1346 de 2009. Para la garantía del ejercicio total y efectivo del derecho a la protección social, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, y demás autoridades competentes, adoptarán entre otras, las siguientes medidas:

1. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales [...]

ARTÍCULO 13. DERECHO AL TRABAJO. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas: [...] 2. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá: [...] **f) En coordinación con el departamento administrativo de la función pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad [...]** 8. Los gobiernos nacional, departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad. (apartes subrayados y en negrilla fuera de texto).

3.1.7. Decreto 2369 de 1997 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 324 de 1996”

ARTICULO 3o. Para la interpretación y aplicación de lo dispuesto en la Ley 324 de 1996 y en el presente decreto, debe tenerse en cuenta que la lengua manual colombiana como idioma propio de la comunidad sorda del país, constituye la lengua natural de la misma, estructurada como un sistema convencional y arbitrario de señas visogestuales, basado en el uso de las manos, los ojos, el rostro, la boca y el cuerpo. El conjunto de señas que la estructuran, son los modos particulares, sistematizados y habituales que utilizan las personas con limitaciones auditivas para expresarse y comunicarse con su medio y darle sentido y significado a su pensamiento, constituyéndose por ello en una lengua de señas,

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

independiente de las lenguas orales. Las estrategias que conforman este código lingüístico, le permiten a las personas con limitaciones auditivas acceder, en igualdad de oportunidades, al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura y alcanzar la formación integral.

PARAGRAFO. Para todos los efectos, la expresión lengua de señas colombiana es equivalente a la denominación lengua manual colombiana.

ARTICULO 7o. Las entidades estatales de cualquier orden, incorporarán paulatinamente dentro de los programas de atención al cliente, un servicio de intérprete para las personas sordas, de manera directa o mediante convenio con organismos que ofrezcan tal servicio. De igual manera, las empresas de servicios públicos, las bibliotecas públicas, los centros de documentación e información y en general las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que ofrezcan servicios al público, proporcionarán servicios de intérprete en lengua de señas colombiana, acorde con sus necesidades y planes de atención, fijando en lugar visible la información correspondiente, con plena indicación del lugar o lugares en los que podrán ser atendidas las personas sordas.

3.1.8. Decreto 2011 de 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”

Artículo 2.2.12.2.1. Objeto. Establecer el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público.

Artículo 2.2.12.2.2. Campo de Aplicación. El presente Capítulo se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

Artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

2. Las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.

3. Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo no afectan al mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizará el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.

4. Los procedimientos para la convocatoria y cobertura de estas plazas, así como el número de plazas disponibles serán publicados cada año al comienzo del año fiscal por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y por el Servicio Público de Empleo.

5. Deberá promoverse al interior de las entidades el uso de alternativas y programas como el teletrabajo y horarios flexibles para este tipo de población.

6. El porcentaje aquí establecido se podrá cumplir con personas ya vinculadas a la entidad respectiva en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

7. En cualquier caso, la desvinculación o retiro se realizará de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente.

8. Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.

9. El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo determinarán las estrategias de publicidad, divulgación y acompañamiento a las entidades para el cumplimiento de esta medida [...]

3.1.9. Documento Conpes Social 166 del 9 de diciembre de 2013. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.

3.1.10. Documento Conpes 3649 del 15 de marzo de 2010. Política Nacional de Servicio al Ciudadano.

3.1.11. Documento Conpes 3785 del 9 de diciembre de 2013 Política Nacional de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano y Concepto Favorable a la Nación para contratar un empréstito externo con la Banca Multilateral hasta por la suma de USD 20 millones destinado a financiar el Proyecto de Eficiencia al Servicio del Ciudadano Social.

3.2. ORDEN DISTRITAL

3.2.1. Acuerdo 137 de 2004 "Por medio del cual se establece el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad en el Distrito Capital y se modifica (sic) el Acuerdo 022 de 1999"

ARTÍCULO SEXTO. Son funciones del Consejo Distrital de Discapacidad las siguientes: **1.** Asesorar la formulación de las políticas en prevención, cuidados en salud y psicológicos, habilitación, rehabilitación, educación, orientación, integración laboral y de garantías de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales de las personas en condición de discapacidad del Distrito Capital y gestionar ante las autoridades distritales y sus diferentes instancias y espacios de planeación, para que puedan hacer parte del Plan de Desarrollo Distrital y en su respectivo presupuesto de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. **2.** Concertar las políticas generales del Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad, para que sean coherentes con el Plan de Desarrollo y determinar que las políticas en la administración distrital

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

contempladas en el plan Distrital de Discapacidad sean armónicas con el Plan de Desarrollo [...]

3.2.2. Acuerdo 257 de 2006 “Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones”

Artículo 48. Modificado por el art. 6, Acuerdo Distrital 638 de 2016. <El texto adicionado es el siguiente> Naturaleza, objeto y funciones básicas de la Secretaría General. La Secretaría General es un organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera que tiene por objeto orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas para el fortalecimiento de la función administrativa de los organismos y entidades de Bogotá, Distrito Capital, mediante el diseño e implementación de instrumentos de coordinación y gestión, la promoción del desarrollo institucional, el mejoramiento del servicio a la ciudadana y ciudadano, la protección de recursos documentales de interés público y la coordinación de las políticas del sistema integral de información y desarrollo tecnológico. Además de las atribuciones generales establecidas en el presente Acuerdo para las secretarías, la Secretaría General, D.C., tiene las siguientes funciones básicas [...]

b). Formular, adoptar, orientar y coordinar las políticas para el fortalecimiento de la función administrativa distrital y su modernización, a través del mejoramiento de la gestión y de las estrategias de información y comunicación, de la utilización de los recursos físicos, financieros, tecnológicos e informáticos, y del desarrollo de las funciones de organización, dirección, control y seguimiento.

c). Dirigir y coordinar la política laboral del Distrito Capital y adelantar las acciones necesarias para la concertación y difusión de la misma con las organizaciones de los servidores públicos distritales, entre otras vías, mediante la constitución y coordinación de mesas laborales sectoriales

d). Formular, orientar y coordinar las políticas, planes y programas para la atención y prestación de los servicios a la ciudadana y al ciudadano en su calidad de usuarios de los mismos en el Distrito Capital. Para tal fin la Secretaría General reglamentará lo referente al defensor del ciudadano en cada una de las entidades u organismos distritales conforme a las normas legales y reglamentarias [...]

3.2.3. Acuerdo 342 de 2008 "Por el cual se establece apoyo a las unidades productivas conformadas por personas en condiciones de discapacidad y/o sus familias"

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

ARTÍCULO 1º. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico incluirá y priorizará a las unidades productivas conformadas por la población en condición de discapacidad y/o sus familias, cuando las circunstancias así lo impongan, en los diferentes componentes de la estrategia formación y desarrollo empresarial, y en la estrategia de bancarización y acceso al crédito prevista en la banca capital, en el marco de su competencia.

3.2.4. Acuerdo 447 de 2010 "Por medio del cual se implementa la formación laboral a las personas en condiciones de discapacidad en el Distrito Capital"

Artículo 3º.- Los programas de formación para el trabajo y/o competencias laborales y generación de alternativas de Ingresos, se adelantaran mediante convenios suscritos con entidades públicas o privadas que cumplan los requisitos contractuales establecidos por la normatividad.

Artículo 4º.- Como parte de los procesos de formación para el trabajo y/o en competencias laborales de las personas en condiciones de discapacidad y/o sus cuidadores, la Administración Distrital realizará procesos de generación de Ingresos y/o intermediación laboral ante entidades públicas y privadas para su estabilización socioeconómica.

Parágrafo. La vinculación al sector productivo de las personas en condición de discapacidad, debe estar respaldada por un modelo de acompañamiento y formación socio laboral, de acuerdo a la asignación presupuestal destinada para la implementación de la Política Pública de Discapacidad.

3.2.5. Acuerdo 710 de 2018 "Por el cual se determinan los lineamientos para el fomento, la generación de empleo, y el Teletrabajo para personas con discapacidad y Adultos Mayores que requieren cuidado permanente y sus Cuidadores y Cuidadoras en el Distrito Capital, se establece una estrategia para la atención integral de cuidadores y cuidadoras y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 1º.- OBJETO. Determinar los lineamientos para el fomento y la generación de empleo, y el Teletrabajo para personas con discapacidad y Adultos Mayores que requieren cuidado permanente y sus Cuidadores y Cuidadoras en el Distrito Capital, y establecer una estrategia para la atención integral de este sector poblacional.

ARTÍCULO 2º.- LINEAMIENTOS. La Administración Distrital, a través de las entidades distritales, de acuerdo con sus funciones y competencias, implementará los siguientes lineamientos: A. Garantizar a las Personas con Discapacidad y Adultos Mayores que

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras la capacitación y formación para el trabajo [...] F) Implementar mecanismos de sensibilización orientados a los empleados de las Entidades Distritales con el fin de eliminar barreras actitudinales, comunicativas y la transformación de imaginarios y representaciones sociales de la discapacidad y la vejez [...]

ARTÍCULO 3°.- EMPLEABILIDAD Y GENERACIÓN DE INGRESOS. La Administración Distrital propenderá por la generación de empleo e ingresos para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras [...]

ARTÍCULO 5°.- PROMOCIÓN E INCLUSIÓN LABORAL. La Administración Distrital, promoverá con enfoque diferencial la participación de las personas con discapacidad y adultos mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras, en los procesos de selección, con el fin de garantizar la inclusión de forma progresiva del 3% a los empleos del Distrito, de conformidad con las normas del empleo Público.

3.2.6. Decreto Distrital 470 de 2007 “Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital”

ARTÍCULO 12°. SOBRE EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD. Se contempla en este artículo, considerar el tejido productivo local y global y tener en cuenta dos criterios: la organización propia de los mercados que definen las características o perfiles del recurso humano, que el mercado absorbe o está en capacidad de absorber, y las características de la población que tiene mayor oportunidad de acceder a este tejido productivo, como sujeto en ejercicio de derecho y sujeto productivo, así como aquellas personas que no son competitivas y requieren de trato especial, mediante el desarrollo de estrategias estructurales para superar el problema de la inclusión al mundo del trabajo, integrando la productividad y el concepto económico; es decir, la generación de ingresos, ubicándose a escala los diferentes niveles posibles de productividad desde las perspectivas de las capacidades, reconociendo las acciones afirmativas que garanticen una real inclusión socio laboral de la población con discapacidad, y la generación de mecanismos de protección que permitan que la PCD desarrolle una actividad productiva y pueda ser generadora de ingresos en función de su plan de vida, el de su familia y el de sus cuidadoras y cuidadores [...]

3.2.7. Decreto Distrital 580 de 2017 “Por el cual se modifica la estructura interna del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se determinan las funciones de las dependencias y se dictan otras disposiciones”

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

Artículo 2°. Funciones. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, tendrá las siguientes funciones básicas:

a) Brindar soporte técnico a la Secretaría General en la adopción de políticas laborales para el Distrito Capital en materia de Empleo público y de gestión del talento humano.

b) Establecer las directrices técnicas respecto de la gestión del talento humano para el Distrito Capital en lo referente a las siguientes materias: planeación del talento humano, estructuras organizacionales internas, nomenclatura y clasificación de empleos, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias, vinculación, permanencia y retiro de empleados públicos, sistema salarial, bienestar social e incentivos al personal, en la gestión del desarrollo y rendimiento de talento humano, así como en las materias propias de la gestión de relaciones laborales. [...]

j) Soportar técnicamente la adopción de las políticas, planes y programas de capacitación y formación del talento humano al servicio de las Entidades u organismos del Distrito Capital. Emitir lineamientos e implementar los planes, programas de capacitación, propias de su objeto que puedan ser comunes a las diferentes entidades y organismos del distrito, y en las que le atribuyan las disposiciones distritales.

k) Orientar y prestar asistencia técnica a las entidades en materia de formulación de los planes de capacitación y coordinar la red de oferta de capacitación en el Distrito Capital consolidando los indicadores de desempeño en esta materia [...]

3.2.8. Decreto Distrital 140 de 2021 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.”

Artículo 2º.- Funciones de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C. Para el cumplimiento del objeto general, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. tendrá las siguientes funciones básicas, conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del Acuerdo Distrital 257 de 2006 [...]

2. Formular, adoptar, orientar y coordinar las políticas para el fortalecimiento de la función administrativa distrital y su modernización, a través del mejoramiento de la gestión y de las estrategias de información y comunicación, de la utilización de los recursos físicos, financieros, tecnológicos e informáticos, y del desarrollo de las funciones de organización, dirección, control y seguimiento.

3. Dirigir y coordinar la política laboral del Distrito Capital y adelantar las acciones necesarias para la concertación y difusión de la misma con las organizaciones de los

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

servidores públicos distritales, entre otras vías, mediante la constitución y coordinación de mesas laborales sectoriales.

4. Formular, orientar y coordinar las políticas, planes y programas para la atención y prestación de los servicios a la ciudadana y al ciudadano en su calidad de usuarios de los mismos en el Distrito Capital. Para tal fin la Secretaría General reglamentará lo referente al defensor del ciudadano en cada una de las entidades u organismos distritales conforme a las normas legales y reglamentarias [...]

3.2.9. Conpes Distrital 3 del 26 de septiembre de 2019. Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.

4. COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTA

De conformidad con el marco jurídico expuesto anteriormente, lo primero es tener en cuenta que existen varias disposiciones del orden nacional que obligan a las entidades nacionales a vincular laboralmente personas en condición de discapacidad y en ese sentido buscan fomentar y garantizar el acceso pleno a sus derechos a través del continuo y progresivo cierre de brechas tanto laborales como de acceso a servicios institucionales. Entre ellas:

- Ley 324 de 1996, artículos 3, 7 y 10.
- Ley 361 de 1997, artículos 22 y 27.
- Ley 982 de 2005, artículos 4, 8, 11 y 35.
- Ley Estatutaria 1618 de 2013, artículos 5 y 13.
- Decreto 2369 de 1997, artículo 7.
- Decreto 2011 de 2017, artículos 2.2.12.2.1; 2.2.12.2.2 y 2.2.12.2.3.

Ahora, de dichas disposiciones resalta y es clara la obligación del Estado de cumplir con ese mandato en todos los órdenes y niveles territoriales de la administración pública, así:

- **Ley 324 de 1996. Artículo 10:** <Texto entre <> corregido en los términos de la Sentencia C-458-15> El Estado garantizará que los establecimientos o empresas del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal en que tenga participación, se vincule laboralmente un porcentaje de <personas con discapacidad auditiva>. A la población sorda que no pueda ser incluida laboralmente el Estado la Considerará como prioritaria para ser incluido en el Régimen Subsidiado de Seguridad Social.
- **Ley 982 de 2005. Artículo 8.** Las entidades estatales de cualquier orden incorporan paulatinamente dentro de los programas de atención al cliente, el servicio de intérprete y guía intérprete para las personas sordas y sordociegas que lo requieran de manera directa o mediante convenios con organismos que ofrezcan tal servicio.
- **Ley 982 de 2005. Artículo 11.** [...] Los entes competentes en los departamentos, distritos y municipios deben promover, adecuar, implementar servicios de atención

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

integral a las personas sordociegas para evitar su degeneramiento en la calidad de vida.

- **Ley Estatutaria 1618 de 2013. Artículo 5. Garantía del Ejercicio Efectivo de Todos los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión.** Las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, de conformidad con el artículo 3o literal c), de Ley 1346 de 2009. Para tal fin, las autoridades públicas deberán, entre otras, implementar las siguientes acciones [...].
- **Ley Estatutaria 1618 de 2013. Artículo 13. DERECHO AL TRABAJO.** <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas: [...] **2.** El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá: [...] **f)** En coordinación con el departamento administrativo de la función pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad [...] **8.** Los gobiernos nacional, departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad.
- **Decreto 2369 de 1997. Artículo 7.** Las entidades estatales de cualquier orden incorporarán paulatinamente dentro de los programas de atención al cliente, un servicio de intérprete para las personas sordas, de manera directa o mediante convenio con organismos que ofrezcan tal servicio. De igual manera, las empresas de servicios públicos, las bibliotecas públicas, los centros de documentación e información y en general las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que ofrezcan servicios al público, proporcionarán servicios de intérprete en lengua de señas colombiana, acorde con sus necesidades y planes de atención, fijando en lugar visible la información correspondiente, con plena indicación del lugar o lugares en los que podrán ser atendidas las personas sordas.
- **Decreto 2011 de 2017. Artículo 2.2.12.2.2. Campo de Aplicación.** El presente Capítulo se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

- Decreto 2011 de 2017. Artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público.** El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas [...].

Ahora, en el campo Distrital el Acuerdo 710 de 2018 *“Por el cual se determinan los lineamientos para el fomento, la generación de empleo, y el Teletrabajo para personas con discapacidad y Adultos Mayores que requieren cuidado permanente y sus Cuidadores y Cuidadoras en el Distrito Capital, se establece una estrategia para la atención integral de cuidadores y cuidadoras y se dictan otras disposiciones”* en sus artículos 2, 3 y 5 establece:

“ARTÍCULO 2°.- LINEAMIENTOS. La Administración Distrital, a través de las entidades distritales, de acuerdo con sus funciones y competencias, implementará los siguientes lineamientos: A. Garantizar a las Personas con Discapacidad y Adultos Mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras la capacitación y formación para el trabajo [...] **F)** Implementar mecanismos de sensibilización orientados a los empleados de las Entidades Distritales con el fin de eliminar barreras actitudinales, comunicativas y la transformación de imaginarios y representaciones sociales de la discapacidad y la vejez [...]

ARTÍCULO 3°.- EMPLEABILIDAD Y GENERACIÓN DE INGRESOS. La Administración Distrital propenderá por la generación de empleo e ingresos para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras [...]

ARTÍCULO 5°.- PROMOCIÓN E INCLUSIÓN LABORAL. La Administración Distrital, promoverá con enfoque diferencial la participación de las personas con discapacidad y adultos mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras, en los procesos de selección, con el fin de garantizar la inclusión de forma progresiva del 3% a los empleos del Distrito, de conformidad con las normas del empleo Público”

Así bien, en el caso del Distrito Capital y con el fin de aterrizar la normatividad citada, el Concejo de Bogotá como suprema autoridad del Distrito tiene competencia para dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito de conformidad con el numeral 1 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993.

Siendo ello así, el Concejo de Bogotá tiene competencia para expedir la estrategia de inclusión laboral, capacitación de funcionarios y contratistas y disminución de brechas de atención al ciudadano de personas con discapacidad auditiva en las entidades públicas del Distrito Capital, planteada en el presente proyecto de acuerdo, como herramienta idónea para incentivar y promover la vinculación laboral de personas con discapacidad auditiva en las entidades del Distrito Capital, especialmente en las direcciones y/o áreas de atención al ciudadano, así como la capacitación permanente y progresiva de los funcionarios públicos y contratistas vinculados en estas direcciones, con el fin de generar acciones afirmativas

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

concretas que ayuden a superar las brechas laborales y a reducir la disparidad en el trato y oportunidades con respecto a la población que no padece este tipo de discapacidad, así como para disminuir las barreras de acceso a información y a servicios institucionales que ordinariamente enfrentan las personas con discapacidad auditiva.

En igual sentido, la citada estrategia estará a cargo de la Secretaría General y del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en coordinación con las demás entidades competentes, por ser estas entidades las que actualmente ostentan competencias y atribuciones en la materia, específicamente las planteadas en los literales B, C y D del artículo 48 del Acuerdo 257 de 2006 (replicados en los numerales 2, 3 y 4 del artículo 2 del Decreto Distrital 140 de 2021) que le otorga a la Secretaría General las atribuciones de: **“B).** *Formular, adoptar, orientar y coordinar las políticas para el fortalecimiento de la función administrativa distrital y su modernización, a través del mejoramiento de la gestión y de las estrategias de información y comunicación, de la utilización de los recursos físicos, financieros, tecnológicos e informáticos, y del desarrollo de las funciones de organización, dirección, control y seguimiento.* **C).** *Dirigir y coordinar la política laboral del Distrito Capital y adelantar las acciones necesarias para la concertación y difusión de la misma con las organizaciones de los servidores públicos distritales, entre otras vías, mediante la constitución y coordinación de mesas laborales sectoriales.* **D).** *Formular, orientar y coordinar las políticas, planes y programas para la atención y prestación de los servicios a la ciudadana y al ciudadano en su calidad de usuarios de los mismos en el Distrito Capital. Para tal fin la Secretaría General reglamentará lo referente al defensor del ciudadano en cada una de las entidades u organismos distritales conforme a las normas legales y reglamentarias [...]”.*

Así mismo, de conformidad con las atribuciones contenidas en los numerales A, B, J y K del artículo 2 del Decreto Distrital 580 de 2017, que establece como funciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital las siguientes: **“A)** *Brindar soporte técnico a la Secretaría General en la adopción de políticas laborales para el Distrito Capital en materia de Empleo público y de gestión del talento humano.* **B)** *Establecer las directrices técnicas respecto de la gestión del talento humano para el Distrito Capital en lo referente a las siguientes materias: planeación del talento humano, estructuras organizacionales internas, nomenclatura y clasificación de empleos, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias, vinculación, permanencia y retiro de empleados públicos, sistema salarial, bienestar social e incentivos al personal, en la gestión del desarrollo y rendimiento de talento humano, así como en las materias propias de la gestión de relaciones laborales. [...] J)* *Soportar técnicamente la adopción de las políticas, planes y programas de capacitación y formación del talento humano al servicio de las Entidades u organismos del Distrito Capital. Emitir lineamientos e implementar los planes, programas de capacitación, propias de su objeto que puedan ser comunes a las diferentes entidades y organismos del distrito, y en las que le atribuyan las disposiciones distritales.* **K)** *Orientar y prestar asistencia técnica a las entidades en materia de formulación de los planes de*

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

capacitación y coordinar la red de oferta de capacitación en el Distrito Capital consolidando los indicadores de desempeño en esta materia [...]

En conclusión, (i) al existir competencias puntuales para las entidades distritales enunciadas en relación directa con el objeto del presente proyecto de acuerdo no se vulnera la competencia de la Sra. Alcaldesa Mayor contenida en el artículo 38 del Decreto Ley 1421 de 1993, especialmente sus numerales 6 y 9 pues no se están creado competencias, atribuciones o funciones nuevas; (ii) el Concejo de Bogotá tiene competencia para dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito de conformidad con el numeral 1 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993; y (iii) la estrategia pretendida en el presente proyecto de acuerdo es una norma idónea y necesaria para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito Capital, toda vez que en reiteradas disposiciones del orden legal se ordena a los entes territoriales a adoptar herramientas concretas de vinculación laboral de personas con discapacidad auditiva, así como acciones continuas de capacitación de funcionarios y estrategias puntuales para disminuir las brechas existentes tanto en materia laboral como de prestación de servicios institucionales para ciudadanos con discapacidad en calidad de usuarios.

5. IMPACTO FISCAL

De conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003 *“Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones”*, esta iniciativa no afecta el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Sin embargo, puede generar gastos adicionales que deben ser atendidos por los programas y proyectos que desarrollan Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital (2007 – 2020) a través de las distintas entidades que hacen parte del presupuesto de Bogotá. Teniendo en cuenta que la ciudad se encuentra en mora de reformular dicha política es una buena oportunidad para gestionar mayores recursos que financien componentes de la política pública que incluyan la implementación de la “Estrategia Bogotá Sin Brechas” puesta a consideración en la presente iniciativa.

No obstante, de acuerdo con lo contenido dentro del Plan de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” y el Propósito 5. Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente a través del Programa de Inversión “Gestión pública Efectiva” es posible implementar la estrategia propuesta en el marco de proyectos de inversión que se ejecutan dentro del Fortalecimiento Institucional, el cual en la mayoría de entidades cuenta con el componente de Talento Humano orientado al servicio a la ciudadanía, moderno, eficiente y de calidad.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

6. TÍTULO – ATRIBUCIONES – CONSIDERANDOS – ARTICULADO

“Por el cual se crea la estrategia “Bogotá Sin Brechas” y se dictan otras disposiciones”

EL CONCEJO DE BOGOTÁ, D. C.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 1° del artículo 313 de la CP y por el numeral 1° del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993,

ACUERDA

Artículo 1º. Objeto. Créase la estrategia “Bogotá Sin Brechas” para el Distrito Capital, como una herramienta idónea para incentivar y promover la vinculación laboral de personas con discapacidad auditiva en todas las entidades públicas del Distrito Capital, especialmente en las direcciones y/o áreas de atención al ciudadano, así como la capacitación permanente y progresiva de los funcionarios públicos y contratistas vinculados en estas direcciones y/o áreas similares en lengua de señas. La estrategia “Bogotá Sin Brechas” también tiene por objeto disminuir las barreras de acceso a la información y a los servicios institucionales que ordinariamente enfrentan las personas con discapacidad auditiva en calidad de usuarios.

Artículo 2º. Naturaleza: La Estrategia “Bogotá Sin Brechas” debe entenderse como una herramienta complementaria de todas las disposiciones normativas vigentes relacionadas con la promoción y vinculación de intérpretes de lenguas de señas en las entidades públicas del Distrito Capital. No será concebida como exclusiva ni excluyente de las demás políticas, planes, programas y acciones nacionales, regionales y distritales relacionadas con la garantía de cumplimiento de derechos de las personas en condición de discapacidad y/o de cierre de brechas en condiciones de equidad.

Artículo 3º. Competencia y articulación interinstitucional. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en coordinación con las demás entidades competentes, definirán los criterios de aplicación de la estrategia “Bogotá Sin Brechas” de conformidad con las competencias y atribuciones contempladas en el artículo 48 del Acuerdo 257 de 2006, especialmente los literales b), c) y d), así como las establecidas en el artículo 2 del Decreto Distrital 580 de 2017, especialmente los numerales a), b), j) y k), y demás normatividad aplicable.

Parágrafo 1º. La Administración Distrital contará con un plazo de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo para determinar los criterios de aplicación de la Estrategia “Bogotá Sin Brechas”. A partir de ese momento, contará con un plazo adicional de seis (06) meses para ponerla en funcionamiento para lo cual podrá acudir

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

a pruebas o planes piloto en aquellas entidades o establecimientos en donde existe mayor demanda de servicios al ciudadano como la Red CADE o donde autónomamente lo defina.

Parágrafo 2°. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, de conformidad con sus funciones legales en especial las consagradas en el artículo 2 del Decreto Distrital 580 de 2017, brindará soporte, asistencia y asesoría técnica y emitirá los conceptos requeridos cuando las entidades públicas del Distrito Capital requieran adaptar, actualizar o modificar sus Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales para dar cumplimiento al objeto del presente Acuerdo.

Artículo 4°. Definiciones. Para el desarrollo e implementación de la estrategia “Bogotá Sin Brechas”, ténganse las definiciones establecidas en la normatividad vigente, especialmente en el artículo 1 de la Ley 982 de 2005, el artículo 2 de la Ley 1346 de 2009 y el artículo 2 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Artículo 5°. Articulación con Políticas Públicas Distritales. La Administración Distrital en cabeza de las entidades dispuestas en el artículo 2 del presente Acuerdo y en articulación continua con las Secretaría Distrital de Planeación y demás entidades con competencia en la formulación de Políticas Públicas Distritales, deberán utilizar la Estrategia “Bogotá Sin Brechas” como referente obligatorio al momento de formular, adoptar y ejecutar las Políticas Públicas relacionadas con el objeto de la estrategia, especialmente en la reformulación de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital (2007 – 2020) adoptada mediante el Decreto 470 de 2007, así como para la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.

Artículo 6°. Principios Orientadores. Para la definición de los criterios de aplicación la estrategia “Bogotá Sin Brechas”, la Administración Distrital en cabeza de las entidades definidas en el artículo 3 del presente Acuerdo, además de los Principios Generales establecidos en el artículo 3 de la Ley 1346 de 2009 y en el artículo 3 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y demás normatividad vigente, deberán observar los siguientes principios orientadores:

- 1. Principio de Igualdad Material y No Discriminación.** La Estrategia “Bogotá Sin Brechas” deberá aplicarse con respeto irrestricto a la igualdad material y la no discriminación a las personas en condición de discapacidad.
- 2. Principio de Accesibilidad.** La Estrategia “Bogotá Sin Brechas” como herramienta idónea para equiparar las condiciones de derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales (DESC) y de acceso a servicios institucionales sin barreras adicionales e injustificadas para las personas en condición de discapacidad, deberá aplicarse con la finalidad de garantizar que todas las personas, con independencia de sus condiciones particulares, puedan acceder a una vida digna en forma independiente

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

y autónoma de conformidad con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 1346 de 2019 y demás normatividad aplicable.

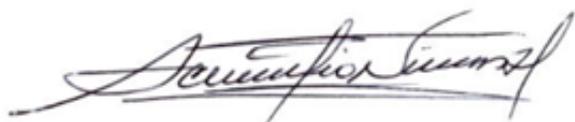
3. **Principio de Igualdad de Oportunidades y Enfoque Diferencial.** En la aplicación de la Estrategia “Bogotá Sin Brechas” se deberá garantizar el acceso igualitario a oportunidades para todas las personas bajo un enfoque diferencial.
4. **Principio de Universalidad.** La Estrategia “Bogotá Sin Brechas” deberá aplicarse con vocación de universalidad, propendiendo porque sea efectiva en todas las entidades públicas del Distrito Capital, del sector central, descentralizado y localidades.
5. **Principio de Progresividad.** La Estrategia “Bogotá Sin Brechas” deberá aplicarse progresivamente con el fin de cobijar cada vez más a un mayor número de personas en condición de discapacidad, propendiendo a su vez por garantizar el principio de universalidad.
6. **Principio de Prohibición de Regresividad.** Una vez puesta en marcha la Estrategia “Bogotá Sin Brechas” y a medida que se vayan alcanzando determinados niveles de protección a las personas en condición de discapacidad en materia de vinculación laboral, capacitación y acceso a servicios institucionales sin barreras, no se permitirán retrocesos injustificados en dichos niveles alcanzados. De forma excepcional, las autoridades deberán que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesaria una acción regresiva.
7. **Principio de Eficiencia.** En los términos establecidos en la normatividad vigente, en especial el artículo 35 de la Ley 982 de 2005, en la aplicación de la Estrategia “Bogotá Sin Brechas” se deberá propender porque no se afecte la eficiencia del servicio público ni el normal desenvolvimiento de las entidades públicas. Así mismo, se propenderá por maximizar la eficiencia de los servicios institucionales prestados a los ciudadanos en condición de discapacidad cuando acuden a ellos en calidad de usuarios.

Artículo 7°. Informe al Concejo de Bogotá D.C. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, deberán presentar al Concejo de Bogotá un informe anual sobre los avances en la implementación del presente Acuerdo.

Artículo 8°. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

Cordialmente,

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019



CELIO NIEVES HERRERA
Concejal de Bogotá D.C.



CARLOS ALBERTO CARRILLO ARENAS
Concejal de Bogotá D.C.



ÁLVARO JOSÉ ARGOTE MUÑOZ
Concejal de Bogotá D.C.

Proyectó. Javier Baquero Riveros. Asesor 105-01 UAN HC Celio Nieves Herrera