

## 1. OBJETIVO

Definir lineamientos que promuevan un entorno laboral incluyente y equitativo, e implementar estrategias que garanticen el reconocimiento de la diversidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de forma transversal en los procesos organizacionales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

## 2. ALCANCE

La Política de Equidad Laboral aplica para todos los centros y niveles de trabajo de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, y son destinatarios de la misma los servidores públicos, contratistas, estudiantes (en práctica, pasantía y/o judicatura) y toda persona que esté involucrada y apoye la gestión de la Entidad.

## 3. GLOSARIO

**Discapacidad:** Relación o interacción compleja entre las funciones y estructuras corporales de una persona y los factores contextuales, con sus entornos y micro entornos temáticos, que pueden convertirse en facilitadores o barreras, generando espacios de desenvolvimiento equitativo o limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Por lo tanto, se hace necesaria la actuación y responsabilidad colectiva de la sociedad para hacer las modificaciones contextuales y del entorno necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social.<sup>1</sup>

**Diversidad:** Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual, identidad de género y las originadas en la condición de discapacidad, de las personas que habitan en el territorio nacional.

**Racismo:** Sistema ideológico que sostiene que hay razas humanas y que unas son inferiores a otras. Actos de violencia simbólica y material contra personas por su fenotipo, en particular, asociado a color de piel y otros rasgos.

**Discriminación:** Proceso de clasificación social que implica degradación, trato excluyente y desigual de unas personas y grupos hacia otras y otros.

---

<sup>1</sup> Decreto 089 de 2023

**Actos de discriminación:** Conducta, actitud o trato que pretende -consciente o inconscientemente- anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales.<sup>2</sup>

**Homofobia:** Odio, rechazo o discriminación a personas homosexuales o que son percibidas como homosexuales.

**Transfobia:** Rechazo que sufren las personas transgénero al desobedecer el sistema sexo/género socialmente establecido.

**Identidad étnica:** Identificación consciente de una persona de pertenecer a un pueblo étnico con el que comparte aspectos culturales, instituciones, comportamientos y rasgos físicos. En Colombia la diversidad étnica hace referencia al reconocimiento y existencia de los siguientes pueblos étnicos:

**Indígena:** Persona quien por su identidad es o se autorreconoce como descendiente de los pueblos originarios de América o amerindios.

**Afrodescendiente, afrocolombiano/a:** Persona quien por su identidad es o se autorreconoce como descendiente de antepasados africanos, por su cultura o rasgos físicos.

**Gitano/a o Rrom:** Persona que por su identidad es o se autorreconoce descendiente de las tradiciones de pueblos gitanos llegados al continente americano.

**Negro/a:** Persona quien por su identidad se autorreconoce como perteneciente o miembro de poblaciones o comunidades negras ya sea por su cultura y/o rasgos físicos.

**Palenquero/a de San Basilio:** Persona afrodescendiente que pertenece a la población de San Basilio de Palenque y que tiene características culturales propias en las que se destaca su lengua bantú, mezcla del español y dialectos africanos.

**Raizal del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina:** Persona quien se autorreconoce por sus características étnicas distintivas afro-anglo-caribeñas, como identidad, valores, lengua, usos y costumbres propias de la población originaria del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

---

<sup>2</sup> Sentencia T 098 de 1994

**Sexo:** Categoría construida culturalmente, a partir de nociones biológicas que dividen a los seres humanos entre mujeres y hombres. Sin embargo, en esta categoría no existe un dimorfismo sexual (mujer; hombre); se contemplan variaciones genéticas y fenotípicas, en donde caben hombres y mujeres con fenotipos y genotipos muy variados, así como personas intersexuales.

**Intersexual:** Persona que se auto determina como tal con base en una experiencia individual localizada en el cuerpo sexuado de sí mismo como individuo que varía respecto a la norma establecida culturalmente sobre lo que se entiende como corporalidad femenina o masculina. Esta categoría enriquece el constructo binario que solo contemplaba hombre y mujer.

**Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente. Esta podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) u otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.<sup>3</sup>

**Transgénero:** Persona que se ubica o transita entre lo masculino y lo femenino. Se autodenomina de tal manera con base en una experiencia individual y colectiva política de desobediencia frente a la norma de sistema del cisgenerismo prescriptivo, el binarismo de género y el dimorfismo sexual.

**No binario:** Se refiere a las personas que asumen una identidad que se halla fuera del binarismo del género, su identidad autodesignada no se percibe ni masculina ni femenina.

**Cisgenerismo:** Ideología que establece una correspondencia entre la asignación de sexo (masculino o femenino) y la identidad de género de manera lineal, es decir, se espera de quien se ha asignado el sexo femenino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asuma una identidad de género mujer y los correspondientes estatus y rol, asimismo, se espera de quien se ha asignado el sexo masculino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asuma una identidad de género hombre y los correspondientes estatus y rol.

**Orientación sexual:** Se refiere a la dirección del deseo erótico y afectivo de las personas en función de su sexo, puede ser:

---

<sup>3</sup> Principios de Yogyakarta 2017

**Homosexual:** Persona que dirige su deseo erótico y afectivo hacia personas de su mismo sexo. Se denomina Lesbiana a la mujer que materializa su deseo erótico afectivo con otra mujer y Gay al hombre que materializa su deseo erótico-afectivo con otro hombre.

**Heterosexual:** Se refiere a personas que dirigen y materializan su deseo erótico-afectivo con personas de sexo distinto al que se asume como propio.

**Bisexual:** Persona cuyo deseo erótico y afectivo puede dirigirse y materializarse tanto con personas de su mismo sexo como con personas de sexo distinto al que se asume como propio.

**Heteronormatividad:** Matriz de inteligibilidad cultural a través de la cual se naturalizan cuerpos, géneros y deseos mediante el modelo binario de género lo cual conlleva entonces a la práctica obligatoria de la heterosexualidad y la imposición de un modelo cisnormativo.<sup>4</sup> Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes.

**Transversalización:** Conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso.<sup>5</sup>

**Etario:** Sistema relativo a la edad.

**Lenguaje incluyente:** Uso de expresiones lingüísticas que incluyan al género femenino, masculino y a las identidades de género diversas, cuando se requiera hacer referencia a todos y no el uso exclusivo del género masculino. Modo de expresión oral y escrito que pretende visibilizar la diversidad de género.

---

<sup>4</sup> Sentencia T 033 de 2022

<sup>5</sup> Decreto 166 de 2010

**Lenguaje claro:** Es la forma de expresión precisa, comprensible y útil de las comunicaciones del Estado, para que los ciudadanos, independientemente de su condición socioeconómica o nivel educativo, ejerzan sus derechos y cumplan sus deberes.<sup>6</sup>

### 3.1 ENFOQUES

**Enfoque por orientación sexual e identidad de género.** El enfoque diferencial en la categoría de análisis por orientación sexual e identidad de género parte de reconocer la discriminación, exclusión, marginación, invisibilización y/o violencias cometidas hacia las personas con diferente orientación sexual a la heterosexual y con identidades de género no hegemónicas. En este sentido, permite focalizar acciones de política pública hacia personas de los sectores sociales LGBTI, sus familias y redes de apoyo, reconociendo la vulneración histórica de sus derechos debido a sus orientaciones sexuales e identidades.<sup>7</sup>

**Enfoque diferencial.** El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad.<sup>8</sup>

**Enfoque de discapacidad.** El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos.

**Enfoque Étnico:** Se enmarca en los sujetos de especial protección constitucional en los artículos 7, 8 y 13 de la Constitución Política de Colombia que reconoce la diversidad étnica y cultural de la nación y en los lineamientos para la implementación del enfoque diferencial en las entidades territoriales del DNP, que conceptúa: Remite a una perspectiva integrada de análisis, reconocimiento,

---

<sup>6</sup> Guía Lenguaje Incluyente 2022

<sup>7</sup> Lineamientos para la incorporación de las variables de la política pública LGBTI en instrumentos de planeación, sistemas de información y para la caracterización de situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI 2022.

<sup>8</sup> Directiva Presidencial 01 marzo 8 de 2023.

respeto y garantía de los derechos individuales y colectivos de todos los grupos étnicos existentes en el país, haciendo énfasis en la igualdad de oportunidades desde la diferencia, la diversidad y la no discriminación.

**Enfoque interseccional:** El enfoque de interseccionalidad es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.<sup>9</sup>

**Enfoque de curso de vida:** Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

#### 4. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO

La Constitución Política y los diferentes tratados internacionales ratificados por Colombia reconocen la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación como principios fundantes del Estado Social de Derecho; por ello, el Programa de Gobierno Colombia Potencia Mundial de la Vida destaca a las mujeres, la población LGBTI, las víctimas, los pueblos étnicos, los jóvenes y las personas con discapacidad como actores diferenciales para el cambio, cuya garantía de derechos es prioridad en la construcción de una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, en donde la diversidad es fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión.<sup>10</sup>

Por lo anterior, se hace necesario implementar mecanismos concretos que aseguren cambios en las estructuras sociales, económicas y culturales, y que permitan superar paradigmas de discriminación, desigualdad y violencia basados en el sexo, género, raza, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y curso de vida.

---

<sup>9</sup> Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

<sup>10</sup> Bases del Plan Nacional de Desarrollo: Colombia Potencia Mundial de la Vida.

En este contexto surge la Política de Equidad Laboral de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, la cual a su vez responde al Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Amorosos, Diversos y Seguros, siendo este uno de los treinta y nueve productos que constituyen el plan de acción de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, que se orienta a la consolidación de espacios laborales libres de discriminación, respetuosos de la diferencia y que, encuentran en la diversidad una oportunidad de crecimiento organizacional y un mecanismo que contribuye a la realización personal del talento humano de la administración pública distrital.<sup>11</sup>

Visto lo anterior, a continuación se presenta el marco normativo que sustenta y coadyuva en la materialización de la presente Política Institucional:

- **CONPES 007** Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030
- **Directiva 001 de 2021 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital:** Lineamientos para la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el sector público de Bogotá D.C.
- **Directiva Presidencial 01 del 8 de marzo de 2023:** Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.
- **Directiva Conjunta No. 002 del 3 de marzo de 2023:** Lineamientos sobre la vinculación de la ciudadanía con enfoque diferencial, de género o personas con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+ en las entidades y organismos distritales de Bogotá D.C. en cumplimiento del punto 16 del acuerdo colectivo laboral 2022.
- **Decreto Distrital 044 de 2015:** Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.
- **CONPES 014** Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020 – 2030

---

<sup>11</sup> Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

- **Ley 1257 de 2008:** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- **Acuerdo 676 de 2017:** Por el cual se establecen lineamientos para prevenir la violencia basada en género y el feminicidio en Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 581 de 2000:** Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 455 de 2020:** Por el cual se adiciona el Capítulo 3 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 la paridad en los empleos de nivel directivo
- **Circular Conjunta 100-008 de 2021 Ministerio del Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública:** equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de empleos de nivel directivo.
- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas:** adoptada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009
- **Ley 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.
- **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.
- **Circular Conjunta 100-05 de 2018 Ministerio de Trabajo:** Implementación del Decreto 2011 de 2017 porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- **Acuerdo 371 de 2009:** Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 762 de 2018:** Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los



derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

- **Decreto Distrital 062 de 2014:** Por el cual adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y dicta otras disposiciones.
- **CONPES 016 Actualización del Plan de Acción de la "Política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital" 2021-2032.**
- **Directiva 005 de 2021 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y la Secretaría Distrital de Planeación:** Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital.
- **Directiva 001 de 2021 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital:** Lineamientos para la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el sector público de Bogotá D.C.
- **Decreto 2365 de 2019:** Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- **Directiva Presidencial No. 01 de 2020:** vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.
- **Decreto 688 de 2021:** Por el cual se adiciona la Sección 10 al Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete.
- **Ley 2231 de 2022:** Por la cual se establece la Política de Estado 'Sacúdete' para el desarrollo de la juventud y la continuidad del curso de vida de los jóvenes y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 70 de 1993:** Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política.
- **Circular Conjunta No. 005 de 2023:** Lineamientos para promover la vinculación laboral y el despliegue de acciones afirmativas para la comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras en las entidades y organismos del Distrito Capital.

## 5. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD LABORAL

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia ha diseñado acciones encaminadas al reconocimiento de la diversidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y contractual de la Entidad, siendo consecuente con la necesidad de implementar herramientas y mecanismos que contribuyan en la construcción de entornos sociales equitativos, incluyentes y seguros.

Dichas herramientas, de forma concreta, pretenden favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; promover un contexto organizacional basado en el reconocimiento y garantía del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación y fortalecer la inclusión social y productiva de mujeres, pueblos étnicos, personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y no hegemónicas, personas con discapacidad y jóvenes en el empleo público.

De acuerdo con lo anterior, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia se compromete a ejecutar acciones de caracterización, capacitación, divulgación, atención y seguimiento, que le permitan implementar una cultura organizacional y procesos de gestión basados en los principios de dignidad, diversidad, respeto, equidad y participación; por ello, prioriza como ejes estratégicos de la presente política los siguientes:

- 1. Plan de discapacidad Ley 1346 de 2009 y Ley 1618 de 2013:** Acciones dirigidas a caracterizar, identificar, visibilizar, implementar y aplicar la política pública de discapacidad con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.
- 2. Plan transversal Mujer y Género:** Acciones encaminadas al reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos de las mujeres, partiendo de sus diferencias, en procura de eliminar contextos laborales y contractuales de discriminación, desigualdad y subordinación de género. Para ello se implementan medidas que contribuyen a la garantía de las mujeres a una vida libre de violencias, promueven su participación incidente en la toma de decisiones públicas y propician una cultura organizacional libre de sexismo, prejuicios, estereotipos y prácticas sociales que generan y reproducen los diferentes tipos de discriminación.

3. **Plan transversal LGBTI:** Reconocimiento de los enfoques diferenciales en cada uno de los procesos organizacionales y administrativos de la Entidad, para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas, asegurando un entorno laboral y contractual incluyente, exento de violencias y discriminación, que fortalezcan las oportunidades laborales, contractuales y de desarrollo económico para las personas de los sectores LGTBI, así como su permanencia en el empleo.
4. **Plan Integridad y transparencia:** Implementación de actividades masivas que involucre a todas las personas que laboran en la entidad independientemente del tipo de vinculación que tenga, se realizan con el apoyo del grupo de gestores de integridad que fortalecen el proceso de apropiación de la política de integridad, transparencia y anticorrupción.
5. **Proyecto para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros:** Implementación de actividades masivas que involucre a todas las personas que laboran en la entidad independientemente del tipo de vinculación que tenga, a través de los procesos de intervención en clima laboral, riesgo psicosocial, campañas comunicativas, y acciones desde todos los módulos del Programa de "Talento Humano en una Organización Saludable".
6. **Jóvenes en el Servicio Público:** Ejecución de estrategias encaminadas a favorecer la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, en procura de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población y fortalecer la prestación del servicio público.
7. **Pueblos étnicos:** Medidas encaminadas a la construcción de ambientes laborales y contractuales libres de prácticas racistas o de discriminación por razón de la identidad étnica, mediante la promoción estrategias y actividades orientadas a prevenir y atender este tipo de prácticas, así como la implementación de canales de denuncia y espacios de diálogo que permitan el ejercicio pleno de derechos de las personas pertenecientes a pueblos étnicos.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

## Política de Equidad Laboral

PO-GH-06

V.1

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y todo su equipo de trabajo, se comprometen al cumplimiento, difusión y revisión de esta política, para lo cual debe disponer de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para su implementación.

Para la materialización de la Política de Equidad, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia realizará acciones de coordinación intersectorial que permitan tejer redes de colaboración a nivel distrital, en procura del logro de los objetivos estratégicos de la Administración y la optimización de recursos.

La Dirección de Gestión Humana de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, es la dependencia central de coordinación de la presente Política de Equidad, por lo cual, es responsable de desarrollar y promover, a partir de los ejes estratégicos, las prácticas que garanticen un ambiente laboral y contractual diverso, incluyente y equitativo en la Entidad.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la Entidad lo considere pertinente.

**OSCAR ANTONIO GÓMEZ HEREDIA**  
Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

Elaboró: Heidy López Rondón - Técnico Administrativo   
Julia Mariana Benavides - Contratista

Revisó: Sandra Patricia Pinilla Martínez – Directora Gestión Humana

La información de aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema "Portal MIPG" - <https://portalmipg.scj.gov.co>