



STRH
202451600006176
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 617 DE 2024

“Por la cual se adopta la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU”

EL Director General DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Acuerdo Distrital 19 de 1972 y los Acuerdos del Consejo Directivo del IDU N° 001 de 2009 y 006 de 2021 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 13° de la Constitución Política señala que: “(...) *todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. (...)*”.

Que por medio del CONPES No. 14 de 2020 se adoptó la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMYEG) 2020-2030, cuyo objetivo general consiste en “(...) *Reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de la discriminación, la desigualdad y la subordinación de género en los ámbitos público y privado (...)*”.

Que para el sector movilidad, en la PPMYEG se priorizaron los siguientes derechos: Derecho a una vida libre de violencias (derecho 2); Derecho al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad (derecho 4); Derecho a una cultura libre de sexismo (derecho 7); y Derecho al hábitat y vivienda digna (derecho 8).

Que por otra parte, en relación con la política de inclusión de personas con discapacidad, el Decreto 089 de 06 de marzo de 2023 adoptó la Política Pública de Discapacidad (PPD) para Bogotá D.C. 2023-2034, cuyo artículo 10 establece dentro del eje uno “Garantía de Derechos para la Inclusión”, componente 5 “Empleo y Emprendimiento”, los aspectos que se deberán garantizar para el goce efectivo del derecho a la productividad y el emprendimiento, dentro de los cuales encuentran:

“(...) *d) La sensibilización y concientización de la inclusión laboral en el sector público y privado, así como de los actores del mercado laboral para la contratación y vinculación de personas con discapacidad y personas cuidadoras de personas con discapacidad.*”



STRH
202451600006176
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 617 DE 2024

“Por la cual se adopta la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU”

e) La sensibilización y concientización sobre la eliminación de las barreras actitudinales, físicas y comunicativas en el mercado y ambiente laboral, en las empresas públicas y privadas.”

Que, el 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*”. Reglamentando así lo relativo a la Política LGBTI y su inclusión social.

Que la Secretaría Distrital de Planeación a través de la Dirección de Diversidad Sexual, en el marco de la ejecución del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI 2021 - 2032, ha dispuesto la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos - ALI, un instrumento virtual dirigido a los servidores y servidoras de la Administración Distrital en todos los niveles y modalidades de vinculación.

Que, en cuanto a los grupos étnicos, actualmente se encuentran en proceso de reformulación las cuatro políticas públicas étnicas del Distrito, relacionadas con los siguientes grupos poblacionales: Comunidades Negras y Afrocolombianas – Comunidad Palanquera; Pueblos y Comunidades Indígenas; Comunidad Raizal; y Pueblo Rrom o Gitano.

Que el artículo 7 de la Constitución Política establece: “El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana”.

Que por medio de la Directiva 001 de 2021, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor y el DASCD se establecieron los lineamientos para la consolidación del Programa de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros (CALDAS) en el sector público de Bogotá D.C.

Que el programa CALDAS es uno de los componentes que constituye el plan de acción de la Política Pública de GITH y 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 de los y las servidoras y las y los colaboradores de la administración pública distrital. Por lo tanto, este programa integra un conjunto de acciones con enfoque poblacional y de género en torno a la gestión del talento humano distrital y define rutas concretas para la prevención y/o sanción de cualquier tipo de conducta discriminatoria, tanto a nivel intraorganizacional como con la ciudadanía.



STRH
202451600006176
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 617 DE 2024

“Por la cual se adopta la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU”

Que de manera más específica el programa CALDAS tiene como objetivo promover acciones afirmativas contra el acoso laboral sexual, la identificación de nuevas masculinidades y el respeto por las diferencias en razón a la pertenencia a un grupo poblacional o sector social.

Que como elementos conceptuales CALDAS comprende: caracterización poblacional del talento humano con un enfoque diferencial, gestión de la cultura organizacional para la inclusión y la diversidad y prevención y sanciones frente a situaciones y conductas de discriminación, de acoso laboral y de acoso sexual laboral.

Que el IDU es una entidad certificada como una empresa familiarmente responsable (efr), modelo de gestión del talento humano que se fundamenta en lo definido en la norma efr- 1001 de la Fundación Española Másfamilia.

Que el modelo de gestión efr actualmente es uno de los subsistemas de gestión del Sistema Integrado de Gestión-MIPG del IDU y propende por el equilibrio o conciliación entre la vida personal, laboral y familiar de la Gente IDU, a través de un modelo de Talento Humano en donde los beneficios para los servidores y las servidoras, denominados “medidas”, las cuales en su gran mayoría están relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, estímulos e incentivos y capacitación, exigen y se caracterizan porque implican un valor agregado para la Gente IDU respecto a los que la normatividad vigente estipula, contribuyendo así a la materialización del Objetivo de Desarrollo Sostenible “trabajo decente”.

Que dentro de los grupos de medidas efr con las que cuenta el IDU está comprendido el denominado como “Igualdad de Oportunidades”.

Que tanto el programa CALDAS como el modelo/Subsistema de Gestión efr, los cuales están totalmente alineados, son con las políticas y lineamientos de inclusión social y equidad definidos en el Distrito Capital.

Que, en consecuencia, con la apuesta estratégica del Instituto de Desarrollo Urbano en materia de Gestión Integral del Talento Humano, se considera pertinente la adopción de una política institucional de inclusión social y equidad para la Gente IDU, así como la definición de otras disposiciones relacionadas con la misma, enmarcadas en el Programa de Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros – CALDAS y el modelo/Subsistema de Gestión efr.



STRH
202451600006176
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 617 DE 2024

“Por la cual se adopta la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU”

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU. Adoptar la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU, así: *“El Instituto de Desarrollo Urbano es una Entidad comprometida con la inclusión social y la equidad, lo cual, en materia de Gestión Integral del Talento Humano se configura en un eje transversal y estratégico de sus acciones y se enmarca en el Programa CALDAS y el modelo y Subsistema de Gestión efr”*.

Artículo 2°. Principios de la Política¹. Definir como principios asociados a la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU, los siguientes:

- **Dignidad Humana:** valor fundante del ordenamiento jurídico y del Estado colombiano. Es un principio constitucional y un derecho fundamental que protege la autonomía individual (vivir como quiera), exige unas condiciones materiales de existencia (vivir bien), y proclama la intangibilidad de los bienes no patrimoniales (vivir sin humillaciones).
- **Respeto:** capacidad que tiene una parte de no invadir el espacio y los derechos propios de otra u otras personas, debido a las características particulares o cualquier otra condición personal que la haga destacar. Respetar no significa estar de acuerdo o pensar tal como lo haría otro individuo, sino que trata de no discriminar, ofender, ni mucho menos humillar a las personas por su forma de actuar.
- **Diversidad:** se produce en los más distintos campos: social, cultural, filosófico, religioso, moral y político. (...) *“es un hecho fáctico de toda sociedad en la que existe una variedad no coincidente de creencias, convicciones, sentimientos y puntos de vista acerca de asuntos que se repuntan importantes, como el origen y finalidad de la vida humana; (...) la idea de vida buena y los medios necesarios para alcanzarla; la organización y distribución del poder (...) etc”*.

Principio que reconoce la existencia de una pluralidad de condiciones, identidades y expresiones humanas de las personas que enriquecen la vida y

¹ Los principios aquí presentados tomaron como fuentes, entre otras: documentos de la Defensoría de Pueblo, del Ministerio de Educación Nacional, normatividad vigente (ej: Decreto 089 de 06/03/2023) y documentos de política pública distrital en materia de los grupos poblacionales referidos en esta resolución y el Código de Integridad Gente IDU.



STRH
202451600006176
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 617 DE 2024

“Por la cual se adopta la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU”

se construyen desde diferentes ámbitos tales como el personal, cultural, étnico, ideológico y, género, entre otros.

- **Efectividad de derechos:** adopción de medidas para hacer efectivos los derechos e incluir las acciones afirmativas necesarias para la restitución de estos, para lo cual, se tendrán en cuenta las condiciones de vulnerabilidad que afectan de manera diferencial y la interseccionalidad de cada persona.
- **Inclusión:** Principio que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos y ciudadanas, sin ninguna limitación o restricción. La inclusión social implica medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas.
- **No discriminación:** garantía de medidas y acciones que protejan a las personas de cualquier hecho o acto de discriminación, distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad, raza, etnia, identidad de género, orientación sexual, cultura, edad, origen nacional, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición física, psicológica, social o económica, entre otras, que tenga como propósito o efecto obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.
- **Accesibilidad:** realizar los ajustes razonables necesarios para eliminar las barreras de acceso que impidan el ejercicio pleno de los derechos de las personas, por ejemplo, personas con discapacidad.

Implica el diseño, formulación e implementación de acciones que aseguren el acceso en igualdad de condiciones. Comprende la garantía de la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público y el ecosistema digital.

- **Intersectorialidad y transversalidad:** relación sincrónica entre distintos sectores de la administración pública para dar respuesta a problemáticas de naturaleza multicausal, lo cual implica altos niveles de cooperación. Adicionalmente, responde a resultados de los compromisos derivados de la integración e interacción entre las diferentes personas participantes en los



STRH
202451600006176
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 617 DE 2024

“Por la cual se adopta la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU”

espacios o instancias, reconociendo dinámicas, recursos y desarrollo por competencias, a fin de buscar desde una actuación recíproca, la solución a las problemáticas, necesidades y prioridades identificadas.

La transversalidad en materia de gestión del talento humano en el IDU le apuesta a la mirada y la incorporación del enfoque diferencial en la formulación e implementación de las diversas acciones, garantizando la participación de las dependencias y procesos de la Entidad que sean necesarios y pertinentes.

Artículo 3°. Enfoques de la Política². Establecer como enfoques asociados a la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU, los siguientes:

- **Enfoque de Derechos:** este enfoque reconoce la igualdad como fundamento de los derechos, lo que implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para ejercer plenamente sus derechos, en el marco de la universalidad e inalienabilidad, indivisibilidad, interdependencia y la interrelación.

Se trata de un enfoque marco en tanto comprende integral y relacionalmente los demás enfoques.

- **Enfoque Diferencial:** el enfoque diferencial tiene un doble significado, es un método de análisis y también una guía para la acción. En el primer caso, emplea una lectura de la realidad que pretende hacer visibles las formas de discriminación contra aquellos grupos considerados diferentes por una mayoría o por un grupo hegemónico. En el segundo caso, toma en cuenta dicho análisis para brindar adecuada atención y protección a los derechos de la población.

El enfoque diferencial identifica las diversas concepciones, sentidos y lógicas de vida y pensamiento colectivo y personal que comparten las personas con el fin de potenciar las acciones diferenciales, que materialicen el goce efectivo de sus derechos. Desde este enfoque se define a la diversidad como el punto de partida para la implementación de las políticas públicas.

Este enfoque es la respuesta a un principio de justicia y equidad, frente a diferencias que deben ser examinadas.

- **Enfoque de Género:** este enfoque constituye un presupuesto técnico, político, analítico y orientador de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género

² Los enfoques aquí presentados tomaron como fuentes, entre otras: documentos de la Unidad para las Víctimas y documentos de política pública distrital en materia de los grupos poblacionales referidos en esta resolución y el Código de Integridad Gente IDU.



STRH
202451600006176
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 617 DE 2024

“Por la cual se adopta la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU”

(PPMyEG). Se define como el *“reconocimiento y transformación de las relaciones de poder jerarquizadas que subordinan a las mujeres, producen discriminación y desigualdad de género, lo cual debe eliminarse”* (Decreto 166 de 2010, Acuerdo 584 de 2015). En su operatividad, el enfoque de género permite comprender las relaciones de poder y desigualdad que existen entre mujeres y hombres y que se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que afianzan las brechas de desigualdad e impiden el goce efectivo de los derechos de las mujeres a lo largo del curso de su vida, en las diferentes dimensiones del desarrollo y de la vida social y comunitaria. Su fin es promover la igualdad de género y el goce efectivo de los derechos (Acuerdo 761 de 2020).

- **Enfoque Interseccional:** enfoque que percibe las identidades sociales como una intersección única de varias categorías biológicas, sociales y culturales (como el género, la etnia, la raza, la clase, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la casta, la edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad) y permite comprender de forma integral la realidad de una persona.

Artículo 4°. Sobre la Gestión Integral del Talento Humano. La Subdirección Técnica de Recursos Humanos, en el marco de la Gestión Integral del Talento Humano, adelantará las acciones a las que haya lugar en el ámbito de sus competencias, en aras de garantizar el cumplimiento de los lineamientos y la normatividad vigente en lo relacionado con las políticas públicas de los siguientes grupos poblacionales: Mujeres; población de los sectores sociales LGBTI; personas con discapacidad; y comunidades Negras y Afrocolombianas – Comunidad Palenquera, Pueblos y Comunidades Indígenas, Comunidad Raizal, y Pueblo Rrom o Gitano.

Artículo 5°. Acciones Afirmativas. En el campo de la gestión del talento humano, el IDU continuará implementando acciones afirmativas para materializar las políticas públicas focalizadas en los grupos poblacionales señalados en el artículo 4° de esta resolución.

En tal sentido, se dará continuidad y fortalecerá la gestión dirigida a la vinculación a la planta de personal de las personas de los grupos poblacionales mencionados; la construcción de espacios y desarrollo de actividades de sensibilización y formación; acciones desde el Subsistema de Gestión SST relacionadas con la inspección y ajustes razonables de puestos de trabajo; seguimiento a las recomendaciones médico-laborales de las personas con discapacidad; orientación frente a la obtención del certificado de discapacidad; y orientación y acompañamiento en lo relacionado con la



STRH
202451600006176
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 617 DE 2024

“Por la cual se adopta la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU”

permanencia y el retiro, en el marco de los procesos de selección y la provisión definitiva de empleos de carrera.

Artículo 6°. Sensibilización y Capacitación. La formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación del IDU (PIC) incorporará los enfoques y los principios de la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU y, en consecuencia, las acciones relacionadas directa o indirectamente con la Inclusión Social y la Equidad.

Artículo 7°. Cultura Organizacional. La formulación y ejecución del Programa del Sistema de Estímulos, el Plan de Gestión de Integridad, el Código de Integridad y la documentación relacionada con el Subsistema de Gestión efr como componentes críticos dentro de la gestión de la cultura organizacional, incorporarán los enfoques y los principios de la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU y, en consecuencia, las acciones relacionadas directa o indirectamente con la Inclusión Social y la Equidad. Lo anterior, en procura de que la transversalización de los elementos definidos en esta resolución se constituyan en un rasgo de la Cultura Ser Gente IDU.

Artículo 8°. Transversalidad y participación de las dependencias del IDU. Garantizar la transversalidad de la Política a través de la participación de las diferentes dependencias del Instituto en la formulación e implementación de acciones relacionadas con la gestión del talento humano y en general la Gente IDU, cuando haya lugar a ello. Además de la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, dependencia que liderará la implementación de dicha Política, de manera particular, será estratégica la participación de las siguientes dependencias: Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía, Oficina Asesora de Comunicaciones, Subdirección General de Gestión Corporativa y Dirección Técnica de Gestión Contractual.



STRH
202451600006176
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 617 DE 2024

“Por la cual se adopta la Política de Inclusión Social y Equidad Gente IDU”

Artículo 9°. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de su fecha de su expedición.

Dada en Bogotá D.C., el Abril 10 de 2024.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



PEDRO ORLANDO MOLANO PEREZ
Director General

Firma mecánica generada el 10-04-2024 12:38:55 PM autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021.

Aprobó: SARA MERCEDES GARCÉS RODRIGUEZ-Subdirección Técnica de Recursos Humanos
Aprobó: MARYID BETTY CASTANEDA ROMERO-Dirección Técnica Administrativa y Financiera
Aprobó: GISELE MANRIQUE VACA-Subdirección General de Gestión Corporativa
Elaboró: YADIRA MONTENEGRO LANCHEROS-Subdirección Técnica de Recursos Humanos