



CIRCULAR

3-2022-000125

1-2020-

30/06/2022 12:54:56 p. m.

Bogotá D.C.,

PARA: DIRECTORES DE AREA, JEFES DE OFICINA, DIRECTORES REGIONALES, SUBDIRECTORES DE CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL, COORDINADORES DE LOS GRUPOS REGIONALES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EN SU DEFECTO COORDINADORES DE LOS GRUPOS DE APOYO ADMINISTRATIVO MIXTO.

ASUNTO: No discriminación en el empleo público y garantía derechos humanos.

En el Acuerdo Colectivo suscrito por el SENA con las organizaciones sindicales de empleados públicos de la entidad, vigente desde el 1º de enero de 2022 y adoptado mediante la Resolución No. 1-00032 del 12 de enero de 2022, se acordó en el punto 13.2 del Capítulo 13 “MUJER Y GÉNERO”, lo siguiente: **“3.12 Dentro de los seis meses siguientes a la firma del presente acuerdo, el SENA elaborará y remitirá a nivel nacional en la entidad, una circular ratificando su decisión de acatar y dar cumplimiento pleno a los tratados internacionales y regionales que buscan proteger los derechos de las mujeres y garantiza los derechos humanos, en la cual reiterará el contenido de las normas constitucionales y legales sobre la no discriminación en el empleo público.”**

Por lo anterior, dando cumplimiento a lo pactado por el SENA en el referido numeral del Acuerdo Colectivo, se emite la presente circular con el fin de ratificar el deber que le asiste, tanto a la Administración como a los servidores públicos de la entidad, del cumplimiento del marco jurídico existente en materia de garantía de derechos humanos, protección de los derechos de las mujeres y no discriminación en el empleo público, consagrados en la Constitución Política, los tratados internacionales adoptados por Colombia, las leyes y demás normas vigentes.

Todos los servidores públicos del SENA en ejercicio de sus funciones o con ocasión estas, deben tener presente el cumplimiento de las normas referidas y, en especial, las siguientes:

Los artículos 40, 42 y 43 de la Constitución Política reconocen en su orden, la participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública, la igualdad de derechos y obligaciones en las relaciones familiares y que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, señalando este último que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. A su turno el artículo 53 dispone que la mujer goza de protección en el ámbito laboral.

El Estado Colombiano ha suscrito tratados y declaraciones internacionales que establecen la igualdad de género como un principio rector del Estado Social de Derecho, tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), incorporada al

Dirección General
Dirección Calle 57 No.8-69 Bogotá D.C. - PBX +57 601 5461500

www.sena.edu.co

SENAComunica

ordenamiento jurídico interno con la Ley 51 de 1981, mediante la cual, el país conviene seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar tal discriminación. En ese sentido, el artículo 3 de la mencionada Convención ordena al Estado Colombiano adoptar en todas las esferas, en particular en la política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los sus derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Otros instrumentos internacionales aprobados por Colombia son: la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993) y; la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). En el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA), las Convenciones Americana sobre Derechos Humanos e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” (1995).

La Organización Internacional del Trabajo –OIT– promueve adoptar medidas y promover acciones para garantizar la igualdad, eliminar la discriminación y cerrar las brechas salariales entre hombres y mujeres. El numeral 1º del artículo 1º del Convenio de la OIT 111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación) define la discriminación como “(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

Colombia también adoptó, en el marco de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible integrada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el 5º de ellos asociado a la igualdad de género para propender “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidad de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

La Ley 581 de 2000 sobre la participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

La Ley 1257 de 2008, por medio de la cual se dictaron normas con el propósito de “garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”, es una norma integral que se proyecta en el ámbito público, así como en el privado e impone a las autoridades estatales un conjunto de obligaciones en pro de los derechos de la mujer. Esta ley incorpora estándares internacionales que vinculan a todas las autoridades a la hora de interpretar patrones que impliquen un trato discriminatorio contra las mujeres.

El artículo 2 de la Ley 1955 de 2019, "*Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad*", previó el documento "**Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad**", es parte integral del Plan Nacional de Desarrollo, y se incorpora a la citada Ley como un anexo. El Ministerio del Trabajo es la autoridad competente para promover el cumplimiento de la política pública por la equidad del Plan Nacional de Desarrollo actualmente vigente, como la promoción del cumplimiento de la referida Ley 1257 de 2008, en especial sobre los derechos humanos de las mujeres en el ámbito del trabajo, según lo dispone el Decreto Reglamentario 4463 de 2011¹.

La Directiva Presidencial No. 03 del 8 de marzo de 2022 dispuso el protocolo para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, como materialización de la política de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres que debe primar en el ejercicio de la Función Pública, en línea con el Pacto por la Equidad de las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "*Pacto por Colombia, pacto por la Equidad*", que incluye como uno de sus objetivos de política el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias. Este protocolo recuerda los derechos de las mujeres, deberes de los servidores públicos, ámbito de aplicación y tipos de acciones disciplinarias y penales en contra del acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, en el marco de la Ley 1010 de 2006, la Ley 734 de 2002, modificado por las Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021, Ley 1257 de 2008 y Código Penal.

En la misma línea, el CONPES 4080 del 18 de abril de 2022 estableció la "Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país". Apuntando al cierre de brechas de género y a la creación de condiciones igualitarias para que mujeres y hombres puedan tener las mismas oportunidades y participar de igual forma en el desarrollo económico y social del país, este CONPES plantea acciones dirigidas a: "(i) Aumentar las oportunidades de autonomía económica para las mujeres desde diversos ámbitos, eliminando las barreras aún existentes y dando continuidad a las políticas adelantadas en este ámbito; (ii) Avanzar hacia la paridad en participación de las mujeres en los cargos de elección popular, cargos directivos del sector público a nivel nacional y territorial y su liderazgo en el escenario comunal; (iii) Generar intervenciones públicas que mejoren la salud física y mental de las mujeres; (iv) Fortalecer la política para prevenir y atender de manera integral las violencias contra las mujeres; (v) Afianzar el rol de las mujeres en la construcción de paz y la agenda de seguridad en el marco de la Resolución 1325; (vi) fortalecer la institucionalidad para la transversalización del enfoque de género en asuntos estratégicos del Estado y transformación cultural. Todas estas con un énfasis en la situación de las mujeres rurales."

Teniendo en cuenta lo establecido por el Gobierno Nacional en el marco normativo referenciado, frente a la protección de las mujeres y las garantías de los derechos humanos sobre la no discriminación en el empleo público, se emiten los siguientes lineamientos que deben continuar siendo acatados por los directivos del SENA:

¹ <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>

- Reiterar la prohibición de cualquier acto discriminatorio que limite el derecho al trabajo.
- Garantizar la no discriminación por circunstancias físicas, fisiológicas, psíquicas o sensoriales.
- Velar por la protección del derecho a la intimidad y privacidad de la salud de los empleados.
- Cumplir con los principios orientadores de la Política Pública Nacional de Equidad de Género a saber:

Igualdad y no discriminación, dicha política señala sobre: “... la *Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que señala que discriminación contra ésta “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*”

Interculturalidad, partiendo que estamos en país multiétnico y pluricultural que coexisten y conviven se asume que el diálogo intercultural y que las acciones institucionales deben estar enfocadas al respeto de las identidades y al fortalecimiento de éstas.

Reconocimiento de la diversidad y de las diferencias desde un enfoque de derechos: La Política asume como principio el reconocimiento de la diversidad de mujeres que habitan nuestro territorio, reconoce y valora las diversidades etarias, étnicas (indígenas, afrocolombianas, negras, palenqueras, raizales, Rrom), campesinas, rurales, urbanas, por orientación sexual e identidad de género, con discapacidad, entre otras. Además, considera con especial atención a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, como por ejemplo las mujeres en situación de desplazamiento. En este sentido, plantea un enfoque diferencial de derechos para garantizar el goce integral de éstos a todas las mujeres en Colombia desde el reconocimiento de las diferencias y en muchos casos de la intersección de las múltiples discriminaciones que las afectan, así como el reconocimiento de la integralidad de los derechos y principio pro-persona. Este enfoque permitirá implementar acciones afirmativas que conlleven a garantizar la igualdad sustantiva y a apalancar acciones para transformar imaginarios sociales y culturales que discriminan a las mujeres desde sus diferencias.

Autonomía y empoderamiento: Reconoce las capacidades y la libertad de las mujeres frente a sus derechos individuales para definir y actuar en consonancia con sus proyectos personales y colectivos de vida y de organización social. La autonomía, como principio, busca que las mujeres actúen en libertad de movimiento y de acción, para decidir sobre su cuerpo, sobre la toma de decisiones en el campo de lo público y privado, y alcancen autonomía económica sobre los recursos y bienes. Así mismo, reconoce la necesidad de potenciar acciones para que las mujeres puedan ser, hacer y decidir por sí mismas tanto en forma individual como colectiva con poder y autoridad.

Participación: Reconoce a las mujeres como actrices sociales y políticas, interlocutoras y sujetos de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía. La Política establece procesos de diálogo permanente con el movimiento social de mujeres desde su diversidad, para ello fomentará la creación de espacios de interlocución para hacer los ajustes pertinentes. E implementará un sistema de seguimiento y monitoreo y realizará rendición de cuentas en forma periódica.

Solidaridad: El Gobierno Nacional promoverá que la sociedad, en un compromiso conjunto, privilegie e incluya en los beneficios de desarrollo desde un enfoque de derechos a todas las mujeres desde su diversidad y diferencias, y realice los esfuerzos necesarios para el fortalecimiento de sus capacidades y el ejercicio pleno de sus derechos como sujeto social.

Corresponsabilidad: La política debe lograr el compromiso, la complementariedad y la concurrencia de todos los sectores sociales con la igualdad de género; para ello prevé la realización de acuerdos con todos los sectores sociales, particularmente, con grupos y organizaciones de mujeres, gremios, empresa privada, academia y comunidad internacional.

Sostenibilidad: La Política requiere que el Estado garantice su permanencia y proyección en el tiempo, asegurando los recursos técnicos, financieros, administrativos, institucionales y humanos necesarios para su implementación. Por ello, la política es concebida no sólo como un conjunto de acciones a llevar a cabo, sino como una estrategia que garantiza recursos y medios necesarios para modificar la actual situación que enfrentan las mujeres. Por ende, cuenta con asignación objetiva y proporcional de recursos a las metas que desea alcanzar. Así mismo, cuenta con la medición de las acciones a través de indicadores que establezcan lo avanzado, a través de un sistema de monitoreo y seguimiento y de procesos de rendición de cuentas, así como con una estrategia del manejo social del riesgo, que tome en cuenta la prevención y promoción, la mitigación y la superación de los impactos negativos. También busca fomentar las buenas prácticas ambientales y la conservación de los recursos naturales.

Finalmente, reiteramos a todos los servidores del SENA el deber de cumplir las normas vigente en favor de la protección de los derechos de la mujer y su no discriminación en el ámbito laboral.

Cordialmente,



Verónica Ponce Vallejo
Secretaria General

Revisó: Hernando Guerrero Guio - Profesional Secretaria General
Proyectó: Equipo Sindical
Felipe Bastidas Paredes - Contratista Secretaria General
Claudia Fernandez B - Contratista Secretaria General
Natalia Acuña Andrade - Contratista Secretaria General

Dirección General
Dirección Calle 57 No.8-69 Bogotá D.C. - PBX +57 601 5461500

www.sena.edu.co

 **SENAComunica**