

**MESA INTERSECTORIAL DE DIVERSIDAD SEXUAL
ACTA 1
SESIÓN ORDINARIA**

FECHA: 24 de marzo de 2023

HORA: 9:00 a.m. – 11:00 a.m.

LUGAR: Virtual

INTEGRANTES Y ASISTENTES DE LA INSTANCIA:

Nombre	Entidad	Asiste		Observaciones
		Sí	No	
Virginia Viracacha, Fernando Navarro	Secretaría General	X		
Alfredo Miranda	Instituto Para la Participación y Acción Comunal IDPAC	X		
Alejandro Michells	Secretaría de Gobierno	X		
Santiago Sandoval, Julieta Vera.	Secretaría de Cultura	X		
Adriana Arboleda, Maria Jose Camargo	Secretaría de Desarrollo Económico	X		
Natalia Guarín, Alba Lucia Gonzalez.	Secretaría de Educación	X		
Elizabeth Castillo	Secretaría de Integración Social	X		
Barbara Gonzalez	Instituto Distrital para la Protección de La Niñez y la Juventud IDIPRON	X		
Rebeca Verano, Mayra Gomez	Secretaría de Salud	X		
Heydy lopez rondon, Shannon Delgadillo	Secretaría de Seguridad	X		
Maria Paula Salcedo, Susana Torres, Maria Cristina Prieto	Secretaría de Hábitat	X		
Lorena Duarte	Secretaría de la Mujer	X		
Elvira Liliana	Secretaría jurídica Distrital	X		
Emma Espinosa	Secretaría de Ambiente	X		
Flabio Caucalí, Patrick Pardo	Secretaría de Movilidad	X		
Jeniffer Escobar	Secretaría de Hacienda	X		

SECRETARIA TÉCNICA:

Nombre	Cargo	Entidad
David Alonzo	Director	Dirección de Diversidad Sexual Secretaría Distrital de Planeación
Marcial Ortega	Profesional	Dirección de Diversidad Sexual Secretaría Distrital de Planeación

INVITADOS PERMANENTES:

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	

Jonnathan Espinosa	Personera Delegada de Derechos Humanos	Personería de Bogotá	X		
--------------------	--	----------------------	---	--	--

ORDEN DEL DÍA:

1. Llamado a lista y verificación de Quórum
2. Balance de la implementación Directiva 005
3. Presentación de criterios de seguimiento Directiva 005 Acciones afirmativas
4. Varios

DESARROLLO:

1. Verificación del quórum.

Se hizo el llamado y se confirmó que se contaba con el quórum requerido de acuerdo con el reglamento de la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual MIDS para la realización de esta sesión.

2. Aprobación orden del día.

El orden del día propuesto coincide con el orden aprobado por la instancia.

3. Seguimiento compromisos (Por ser la primera sesión del año no hay nuevos compromisos)

	Compromisos	Nombre responsable	Entidad	Observaciones
1				
2				
3				

4. Desarrollo de la sesión

Presentación de criterios de seguimiento Directiva 005 Acciones afirmativas

Juan Rojas realiza la presentación frente a las propuestas de seguimiento de la Directiva 005 de acuerdo con sus 11 lineamientos. Dice que son unas propuestas que se generaron para poder entender y atender la vinculación de personas trans en el distrito. Menciona que el año pasado algunas instituciones hicieron planes de trabajo con unas actividades como propuesta para darle cumplimiento a la Directiva sin embargo este año es importante orientar para que sea más claro el paso a paso y también poder hacer seguimiento a ello desde la MIDS UTA TRANS, para ello se explica por cada lineamiento unas recomendaciones que han consolidado de la experiencia de algunas entidades que se han generado desde la emisión de la Directiva.

Comenta que una de las actividades propuestas es aunar esfuerzos con organizaciones sociales trans. Dice que es importante que cuenten con hojas de vida. Menciona que la Dirección de Diversidad Sexual no es la entidad que puede tener un banco de hojas de vida y que si las instituciones deben de posibilitar esas articulaciones con organizaciones sociales quienes desde sus liderazgos han venido haciendo varios procesos para posibilitar el acceso al derecho al trabajo digno de las personas trans en Bogotá. Menciona que si bien es cierto que las entidades han propendido por la generación de vacantes, estas generalmente no llegan a las personas trans porque no se hacen los ajustes con base a la experiencia de vida, las experiencias laborales y las opciones educativas de las personas con tránsito en el género y que es muy importante elaborar perfiles que sean concordantes.

Referente a la extensión del requisito de libreta militar para las personas trans, dice que es muy importante mirar la jurisprudencia que existe, específicamente la sentencia T-099. Menciona que hay que capacitar al equipo de Talento Humano con la no exigencia de la libreta militar por lo que recomienda generar memorandos internos para comunicar específicamente sobre el tema por si se llega a contratar a personas trans. Menciona que se puede ajustar el instructivo de Talento Humano y la lista de chequeo cuando van a hacer contratación.

Dice que se puede promover en los trámites de identificación interna de la entidad como en el carné, correo institucional, correspondencia, comunicaciones, etc. el uso del nombre identitario. Recuerda que en la sentencia T-594 dice que no es necesario tener el nombre en la cédula de ciudadanía, para poder manejar el nombre identitario. Comenta que jurídicamente se respalda el derecho al nombre identitario y para esto la recomendación es modificar en los formatos de vinculación laboral, el ítem de nombre identitario y lo pueden incluir dentro de los formatos que tienen para poder ajustar el tema.

Menciona que en cada lineamiento se agregó capacitación al Talento Humano porque se considera que no solo se trata de organizar los formatos, sino también de organizar las formas de ver todo el tema de diversidad sexual con las personas de Talento Humano. Dice que es importante socializar internamente, las líneas de denuncia que se tienen con casos de discriminación, específicamente para los casos que tienen que ver con la falta de reconocimiento del nombre.

Sobre reconocer el nombre de las personas trans en actas, contratos y todas las etapas de contratación, comenta que se deben modificar los formatos en toda la época precontractual, contractual y post contractual y para esto, hay que mirar según cada entidad no solo los formatos físicos, sino también todo el tema del sistema que pueda tener acceso a otras áreas para que se garantice que la persona pueda tener el nombre identitario en todas las fases precontractuales y no tenga problemáticas en el trato al entregar sus papeles o al estar en este proceso.

Respecto a desarrollar estrategias de capacitación y sensibilización dirigidas a servidores públicos, dice que la recomendación es elaborar un cronograma de jornadas de capacitaciones, campañas de espacios libres de discriminación y generar recursos conceptuales para la atención inclusiva que esté a la mano de los servidores de la entidad. Menciona que es un tema muy importante frente a terceros (personal de vigilancia y aseo) ya que en algunas entidades hay una barrera frente al tema de capacitación con estas personas porque son servicios tercerizados.

Sobre generar protocolos para la reserva de información relacionada con la identidad de género de las personas vinculadas a las entidades, dice que la propuesta es ajustar la política de tratamiento de datos para incluir la confidencialidad del nombre legal de la persona, que se reconozca también el nombre identitario en los trámites y asegurarse que el 100% de los trámites del servidor público sean posibles generarlos con el nombre identitario.

Respecto a establecer estrategias de capacitación, asesoría y acompañamiento a través de las dependencias de talento humano, para realizar el cambio de documentos de servidores contratistas trans que no hayan modificado su nombre identitario, menciona que las propuestas son socializar con la entidad el protocolo que diseña para efectuar el cambio de nombre en el caso en que se haga el tránsito mientras la persona está empleada. Comenta que con el decreto 1227, se abrieron los cambios de nombre y componentes sexo-genéticos en la cédula de ciudadanía y eso implica que se tenga que cambiar o reformar algunos formatos y algunas secciones al interior. Dice que la idea es que esto lo pueda hacer la persona de una manera, tranquila, confidencial y que no tenga dificultades con su contratación ni en el momento que esté incluido en ese espacio laboral.

Sobre la promoción de la difusión de las convocatorias y el desarrollo de jornadas de formación, menciona que es muy importante hacer promoción de piezas comunicativas y asesorar el perfilamiento para las vacantes. Dice que la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros a través de sus enlaces está dispuesta para poder asesorar en todo el tema LGBTI para que puedan transformar los perfilamientos de las personas. Comenta que es importante aprovechar todo lo que pasa con las agencias de empleo y agencias públicas de empleo para dar capacitaciones de inclusión y tener mayor alcance con personas trans.

Queda en enviar el documento y la información para que lo puedan revisar a detalle. Dice que para este año se espera que el mínimo de acciones afirmativas sean tres, pero se podría cumplir con las actividades para los once lineamientos porque ya se ha venido trabajando con la Directiva en años anteriores.

Intervención de Emma.

Emma comenta que le compartieron una matriz parecida y pregunta si es necesario llenar las dos o si con una sola matriz es suficiente.

Intervención de Juan.

Juan aclara que la matriz que se presentó hace parte del plan de actividades, es la que los sectores deben enviar y es un mismo archivo.

Intervención de Emma.

Emma solicita ayuda con la matriz ya que no entiende algunas cosas

Intervención de David.

David comenta que el enlace con la secretaría de ambiente es Freddy Rincón y se pondrá en contacto para poder brindarle asesoría. Menciona que cada una de las entidades tiene una persona asignada del equipo de la Dirección de Diversidad Sexual, poblaciones y Géneros para que puedan hacerles acompañamiento a detalle.

Intervención de Lorena.

Lorena propone que para la próxima MIDS UTA Trans se haga una convocatoria masiva de las oficinas de Talento Humano de las diferentes entidades porque considera que la información les compete directamente a ellos y que sería un ejercicio en el cual se puede hacer una incidencia directa. Dice que sería importante incluir en el ejercicio la sentencia T-033 sobre las personas no binarias porque se han dado cuenta que también varias personas ya se han presentado con sus documentos de identidad y esto tiene unas implicaciones porque las oficinas de Talento Humano están pidiendo un poco de línea técnica alrededor de este tema. Solicita que la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros comparta una presentación para que las personas que hacen este ejercicio al interior de las entidades o las que han venido trabajando con otras empresas, puedan tener una presentación que ayude con las explicaciones.

Intervención de David.

David comenta que todos los reportes tienen que pasar por las oficinas de Planeación de cada una de las entidades. Dice que es un proceso que se viene desarrollando directamente con cada una de las entidades a través de los enlaces técnicos, pero a través de esos enlaces es todo el relacionamiento, también con los equipos de contratación, con los equipos de talento humano y demás. Menciona que la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros acompaña y brinda las herramientas del instrumento y cada una de las entidades define quiénes hacen parte de ese proceso. Menciona que es importante que estén los equipos de Planeación y también de Talento Humano porque son vitales en el plan de acción, el reporte de esta directiva y otros temas.

Comenta que en la Directiva 005 no se puede incorporar el lineamiento de personas no binarias, porque esta directiva es específicamente dirigida a personas trans en el marco normativo y jurisprudencial y esa decisión de la corte fue posterior a la expedición de la misma, por lo que no es algo que se pueda modificar y se tiene que seguir avanzando en el cumplimiento específicamente de lo que ya está. Dice que le parece clave ir dando la discusión y la MIDS puede ser un espacio para poder identificar ese tipo de escenarios (Con quiénes se puede dar esas discusiones, a quién se solicita o se tramita información que pueda ayudar a solventar esas inquietudes) y poderlo incorporar dentro de las acciones mismas de la política pública. De Ambientes Laborales Inclusivos menciona que Mariana Duque sigue a cargo de ese tema.

Intervención de Lorena.

Lorena comenta que la propuesta de hacer una MIDS con todas las oficinas de Talento Humano para socializar la información es poder generar una presentación y que tenga incluido el tema de la sentencia T-033, no tanto que se cambie la regla de la Directiva 005 sino que puedan incluir la información.

Intervención de David.

David dice que la idea es que entre todos puedan construir el plan de trabajo del espacio. Pregunta cuáles son las apuestas que tienen desde las personas que han venido representando y desde las entidades para darle continuidad a los procesos previos y poder identificar cuáles son los puntos que consideran relevantes para que sean tomados como prioridad en la agenda de trabajo de este año y sobre eso poder armar el calendario de las sesiones y demás

Intervención de Flabio

Flabio menciona que frente al plan de trabajo, en el sector de Movilidad han visto que se requiere una capacitación sobre todo en los botones y en la manera de poder convocar para los puestos de trabajo de las personas trans y sobre todo a los terciarios que no son directamente con las entidades.

Intervención de Jhonnatan

Jhonnatan comenta que por primera vez hay varias acciones de Política Pública que tienen que ver directamente con las personas trans por lo que propone hacer un seguimiento a las acciones de Política Pública que debían tener avances y si no avanzaron poder generar una alerta al sector que tiene esas acciones o poder generar un documento que permita saber por qué no tiene ningún avance. Dice que también se debe hacer un seguimiento frente al avance efectivo de la Directiva 005 y no solo hacer un plan de trabajo, porque solo eso no está generando una transformación y mirar si se avanzó realmente o no en la contratación de personas trans dentro del distrito. Dice que se debe hacer el seguimiento a la estrategia ALI porque no es solamente el acceso de las personas trans a las entidades, sino cómo se está garantizando en esos ambientes laborales inclusivos que permanezcan dentro de los espacios laborales sin discriminación, violencia o demás.

Intervención de Lorena.

Lorena menciona que en las oficinas de contratación y de personal hay una rotación y esto hace que probablemente las personas que lleguen no conozcan todos los tips de los que han venido hablando por lo que propone que se haga la capacitación masiva con las oficinas de Talento Humano del distrito donde se den todos los tips. Dice que es importante que se revise el tema de las acciones afirmativas frente a todos los derechos. Adicional propone que para este año para el trans incidencias, las entidades hagan una socialización de cuál es el legado que le dejan a las personas trans en esta administración y cuáles son las acciones que finalmente transformaron la vida de las personas trans

Intervención de Nathalia.

Nathalia propone que dentro del módulo virtual de Política Pública LGBTI haya un espacio exclusivo para la Directiva 005 y que desde el liderazgo de la Dirección puedan compartir para ser efectivo en cada una de las secretarías. Dice que se puede generar unos espacios de fortalecimiento masivo para los equipos de contratación donde se formen a las personas que están presentes en temas tanto de la Política Pública y la Directiva 005 para que sepan cómo se pueden articular en caso de que haya una persona con experiencia de vida trans que quiera hacer cambio de nombre en su documento. Propone la creación de piezas comunicativas que hablen más de la Directiva 005 y que digan cuáles serían las rutas si quieren hacer cambio de nombre identitario.

Dice que este año los recursos bajaron y muchas personas no fueron contratadas en los sectores. Menciona que la directiva propone que haya una contratación para personas con experiencia de vida trans, pero si hay una limitante no se podrían comprometer con un número de personas para este año y no sabe cómo se pueden articular para que se siga garantizando la contratación desde inicio de año.

Intervención de Elizabeth.

Elizabeth menciona que hay unas cosas que tienen que concertar con Talento Humano porque en Integración Social

ellos sí están liderando el proceso. Comenta que están haciendo el acompañamiento técnico. Insiste en que tiene que reportar Talento Humano porque no es lo mismo, si reporta la Subdirección de Asuntos LGBTI que si reporta Talento Humano para efectos de proporciones.

Menciona que en la Subdirección en Talento Humano el 19% del equipo de trabajo es trans. Comenta que no solo es una sensibilización en diversidad sexual, sino una específica en esos tipos legales. Dice que asumió personalmente una sensibilización con todo el personal de vigilancia y de aseo, porque la gran barrera que han estado encontrando y que reportan permanentemente en denuncias y demás, es que no reconocen el nombre identitario. Comenta que han hecho un avance importante, han hecho sensibilizaciones y capacitación a gente de Talento Humano y lo van a hacer a gente de contratación y a todo el equipo de vigilancia. Menciona que están en la proyección de volcarse a las subdirecciones locales y hacer un ejercicio, no con población de la localidad, sino con las y los funcionarios en las localidades porque se tienen varias dificultades.

Intervención de Bárbara.

Bárbara comenta que se ha hecho un avance significativo en la implementación de la Directiva 005. Dice que se han hecho contrataciones importantes y se están haciendo cambios en las fichas de ingreso, en las fichas en relación al nombre identitario y demás. Menciona que si no hay una directiva más que la Directiva 005, o un apoyo escrito que llegue desde la Dirección es imposible a veces ser escuchados o escuchadas. Dice que la contratación es muy pequeña en este momento por el recorte presupuestal. Pide enviar un documento por escrito que realmente llegue a todas las áreas porque a veces se hacen capacitaciones y se convoca a los directivos/as y no van por lo que sí es importante un documento o una presentación que realmente sea fuerte para poder demostrar la importancia que es implementar esta directiva

Intervención de Jhonnatan.

Jhonnatan menciona que la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros tiene asignado a cada entidad una persona que es quien acompaña el seguimiento y puede hacer de forma dirigida a cada grupo de derechos humanos de cada entidad, la sensibilización frente a los documentos, cómo funciona la Directiva 005 y demás. Dice que por parte de la Personería han venido haciendo el seguimiento de la Política Pública y están siempre invitando no solamente a las personas que tienen las acciones de Política Pública, sino que siempre invitan a Talento Humano, Contratación y Políticas para que también cuenten cómo están implementando la Directiva 005 y la Estrategia ALI. Dice que el grave problema es la alta rotación que tienen las entidades.

Intervención de Lorena.

Lorena menciona que hay que buscar cuál es el mecanismo más eficiente para poder dejar claras algunas de estas acciones en la nueva administración. Comenta que es importante ir revisando desde la mesa que en la nueva administración no se empiece de cero sino con los lineamientos claros o algún documento.

Intervención de Elvira.

Elvira menciona que la Secretaría Jurídica es una entidad pequeña en la que todos sus empleos se vienen proveyendo a través de listas de elegibles y el perfil que se requiere para la Secretaría Jurídica es un poco específico por lo que pregunta cuál sería el camino cuando una entidad no ha podido darle cumplimiento a la Directiva 005 con la contratación de las personas trans.

Intervención de Gustavo.

Gustavo comenta que de parte del Jardín Botánico de Bogotá no tienen una delegación oficial para el espacio.

Intervención de Emma.

Emma propone generar un taller o un curso virtual, para que lo tengan en cuenta antes de que ingresen las personas o los abogados y que sea obligatorio donde se le especifique a la persona cómo va a ser el proceso con las persona trans. Menciona que sería bueno que el curso esté diseñado en lo posible por personas trans o que hayan videos para que la persona se familiarice con el entorno. Propone articular una capacitación exclusiva para contratación y que sea obligatoria

Intervención de Marcial.

Marcial comenta que con la Alcaldía Mayor se planea una actividad en la que todas las instituciones participen y es poder hacer un evento en el cual se evidencie cuáles fueron los avances en la implementación de la Directiva 005 y que estén las personas trans contratadas para que puedan hablar. Dice que quieren hacer ese evento a través de la mesa intersectorial y que a ese evento vayan las personas de Talento Humano y de Contratación para hacer la sensibilización o capacitación. Sobre el seguimiento al plan de acción de la Política propone filtrar el plan de acción especificando en cuáles acciones la MIDS UTA Trans tiene mayor interés de hacerle seguimiento y poder discutir si las entidades están avanzando de una manera adecuada en el cumplimiento de sus objetivos y sacar recomendaciones. Sobre tener un documento que guíe a las personas en cada una de las entidades propone hacer un documento técnico pequeño que salga de la mesa en el cual se haga un balance de las acciones que tuvo la administración distrital para la garantía de los derechos de las personas trans.

Intervención de Bibian.

Bibian comenta que la Secretaría de Desarrollo Económico con su programa de empleo incluyente ha venido articulando acciones con Integración Social para la conmemoración del día internacional de la visibilidad. Dice que a través del programa de empleo incluyente se está organizando una jornada de orientación y acompañamiento para el registro en la agencia pública de empleo de las personas trans. Menciona que se realizará el 31 de marzo a las 2 p.m. en la casa LGBTI Sebastián Romero.

Intervención de María.

María menciona que van a hacer un esfuerzo para que el paso a seguir después de que las personas vayan el 31 de marzo sea que en diez días, máximo quince, se pueda ir con las empresas a buscar a estas personas que se inscribieron previamente y que asistieron a esta jornada para mostrarles las vacantes que se adecuan a los perfiles. Comenta que se está pensando en llevar la jornada a las otras casas LGBTI con la misma dinámica. Queda en compartir la pieza publicitaria y el video.

Intervención de Alfredo.

Alfredo menciona que les preocupa la oportunidad del primer empleo para una persona trans porque todas las ofertas están pensadas para que una persona tenga una hoja de vida, es decir, tenga formación académica, tenga experiencia laboral y se presente a diferentes convocatorias u ofertas de empleo y no se tiene en cuenta que muchas de las personas que están en el territorio, no tienen una hoja de vida que llenar o que no les sirve definitivamente para aplicar a nada y eso está siendo una fuerte barrera para ese primer empleo. Dice que toca pensar en cómo llegar, cómo acceder y facilitar ese acceso de las personas trans a ese primer empleo.

Intervención de Santiago.

Santiago pregunta si tienen que enviar la información relacionada con las personas trans vinculadas a cada uno de los sectores y pide que para este espacio solo se envíe la invitación a la Secretaría de Cultura como cabeza de

sector y ellos harían la articulación con las con las demás entidades.

Intervención de Jhonnatan.

Jhonnatan recuerda que el reporte debe salir no solo del sector a pesar de que es quien responde, sino también de las entidades adscritas y vinculadas.

Intervención de Lorena.

Lorena comenta que el año pasado hicieron un ejercicio con el servicio civil por lo que propone que en el caso de hacer el evento o el taller virtual o presencial se pueda hacer la articulación con los referentes de la política de talento humano.

Intervención de Jhonnatan.

Jhonnatan menciona que varias personas trans se presentaron al concurso de la DIAN, pero los hombres trans tienen el problema de que les están pidiendo la libreta militar por lo que pide a David si es posible reunirse con ellos para mirar si pueden ir solucionando el tema porque las personas que se están presentando al no tener el mismo nombre en el diploma de bachiller y el de profesional les están devolviendo los documentos y los están sacando del concurso a pesar de que las personas trans están enviando todo el proceso de cambio de nombre. Pide buscar una reunión con el director/a para evitar que las personas trans salgan de los concursos de carrera.

Intervención de Bibian

Bibian pregunta si existe alguna caja de herramientas de buenas prácticas para las áreas de contratación para que ellos se estén actualizando en lo relacionado a la revisión documental de las personas trans. Dice que es importante facilitar algún tipo de recomendaciones de buenas prácticas.

Menciona que las barreras administrativas son las que se deben subsanar y se puede hacer a partir de la experiencia recogida en las diferentes áreas. Comenta que se necesita establecer una ruta de apoyo y acompañamiento técnico para que las entidades lo puedan divulgar en sus áreas de contratación.

Intervención de Marcial

Marcial queda en enviar la propuesta con los puntos que se explicaron: 1ro el evento y la capacitación, 2do todo lo que tiene que ver con el seguimiento al plan de acción de acuerdo a unas acciones que se focalicen en la mesa, 3ro un documento de recomendaciones y 4to el abordaje de casos que se va a dar en las diferentes sesiones que se tengan durante el año. Dice que con esos temas se hará una propuesta y se las enviará por un Drive para recibir recomendaciones y observaciones y así definir un cronograma de trabajo para este año.

Intervención de David

David menciona que tendrían que revisar lo del abordaje de casos, porque este no es un espacio de trámite de los mismos. Respecto a la pregunta de Secretaría Jurídica menciona que se sabe que es un equipo muy pequeño y que la dificultad en la contratación es específica. Dice que por eso mismo la directiva establece que lo que deben hacerse son los trámites de cambios de protocolos internos, ya que con eso ya se da cumplimiento a la Directiva en el marco de la Política Pública. Respecto al componente de la de la contratación en la medida de las posibilidades, es parte del ejercicio que deben hacer todas las entidades sin embargo, no representa un incumplimiento el no tener la persona trans contratada, es un incumplimiento a la instrucción que ha dado la alcaldesa, pero si hay un caso específico donde es inviable e imposible, ya sería diferente. Menciona que el propósito es que todas las entidades en el marco de la posibilidad, lo puedan desarrollar.

Comenta que es clave que se reitere que se ha venido haciendo las capacitaciones y se ha acompañado desde el equipo jurídico también a los equipos jurídicos contractuales y Gestión Humana de las entidades y sigue totalmente en

disposición. Menciona que en lo personal, no cree que vaya a haber un momento final de ese ejercicio de sensibilización y capacitación porque es una constante que se tiene que hacer ya que hace parte de la responsabilidad.

Intervención de Shannon

Shannon comenta que generar un espacio específico con las personas trans que están contratadas dentro de cada entidad, permitirá no solamente hacer un seguimiento a cuáles son las entidades que tienen o no contratadas personas trans dentro del distrito sino también va a permitir un café trans que se venía manejando desde hace un tiempo. Propone hacer una agenda conjunta con las demás entidades que permita garantizar el espacio y reforzar el tema de las contrataciones de las personas trans que no solamente están respondiendo a la Política Pública LGBTI sino que también están en otros proyectos de las entidades. Dice que el café trans lo consideran muy importante para que se pueda hacer este seguimiento y saber cuál es esta garantía del derecho al trabajo que se les está dando a las personas trans de las entidades. Menciona que en el espacio se puede fortalecer, dar algunas recomendaciones y establecer una ruta que permita garantizar que las personas trans puedan hacer presencia en todas las entidades del Distrito.

Intervención de Lorena

Lorena menciona que este no es el espacio para atención de casos individuales, ya que se tiene la mesa de casos urgentes, pero podría ser el lugar en el que se puede estar hablando de las situaciones en las que puedan como mesa brindar una solución colectiva.

Intervención de Virginia

Virginia pregunta cuándo tendrían que remitir la información las entidades y cuando les estarían compartiendo la matriz para poder iniciar el ejercicio de formulación.

Intervención de Marcial

Marcial comenta que la idea es que ya se esté haciendo el ejercicio de formulación de acuerdo con los enlaces que tienen desde la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros. Dice que se va a generar esta semana los oficios para solicitar el reporte del primer trimestre.

Intervención de Jhonnatan

Jhonnatan menciona que aunque la contratación no es obligatoria para aquellas entidades que no cuenten con la posibilidad, se tienen perfiles que también se utilizan como personas que han trabajado en temas de recursos humanos por lo que hay que mirar las diferentes opciones. Dice que hay un compromiso de aplicar una orden que dio la alcaldesa para todas las entidades del distrito.

Intervención de David

David menciona que se comenzó a enviar unos oficios a todas las entidades pidiéndoles confirmar el número de personas trans, tipo de contrato y demás. Dice que no piden datos de las personas, ni el número de contrato, ni la asignación salarial, lo que se quiere es poder entregar a la alcaldesa la información y adicional a eso poder tener el evento por lo que a través de esto se harán las invitaciones.

c. Varios.

No se presentaron temas varios en el desarrollo de esta sesión.

5. Toma de decisiones:

Icono	Decisión
	Se realiza el plan de trabajo para la mesa: <ol style="list-style-type: none">1. Capacitación y sensibilización sobre Directiva 005 Fomento a la Contratación de Personas Trans: Evento2. Seguimiento a productos del plan de acción: Priorizadas3. Documento de balances y perspectivas sobre acciones trans
Síntesis:	

6. Compromisos

	Compromisos	Nombre responsable	Entidad	Fecha límite para su cumplimiento
1	Realizar una revisión sobre el plan de acción y metas trans específicas	DDSPG	DDSPG	Partiendo de esta sesión.
2	Planear el evento de capacitación sobre directiva 005	DDSPG	DDSPG	De manera inmediata
3	Realizar estructura de documento sobre balances y perspectivas trans	DDSPG	DDSPG	De manera inmediata

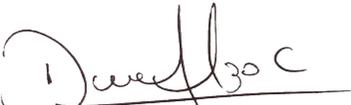
7. Conclusiones

Se llevarán a cabo los compromisos acordados.

Teniendo en cuenta que no se presentaron más comentarios, se dio por cerrada la sesión.

Fecha, hora y lugar de la siguiente sesión: pendiente de ser confirmada.

En constancia se firma,



DAVID ALONZO
Director de Diversidad Sexual
SECRETARÍA TÉCNICA

Anexos:

Proyectó: Edna Murillo- Juan Diego Rojas

Revisó: Marcial Ortega