

CIRCULAR EXTERNA No. 100-005-2024

PARA: REPRESENTANTES LEGALES DE LOS ÓRGANOS, ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL SECTOR CENTRAL Y DESCENTRALIZADO DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL.

DE: DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

ASUNTO: CUMPLIMIENTO DE LOS LINEAMIENTOS SOBRE LA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

FECHA: BOGOTÁ D.C., FEBRERO 28 DE 2024.

Con el propósito de seguir avanzando hacia la modernización y transformación del empleo público, y con miras a construir una administración pública que responda a lo establecido en la Ley 2294 de 2023 mediante la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2022 –2026 “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”, se insta al estricto cumplimiento de los lineamientos relacionados con la estrategia de inclusión y diversidad en el empleo público en materia de género, jóvenes, personas con discapacidad y otros grupos poblacionales, que deben ser adoptados por todas las entidades públicas destinatarias de la presente circular:

1. Para lograr una inclusión laboral digna en igualdad de oportunidades y sin discriminación, es obligatorio dar cumplimiento a lo establecido en las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Así como los porcentajes de vinculación de personas con discapacidad en el sector público de acuerdo con el tamaño total de la planta de personal, atendiendo a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 compilado en el Decreto 1083 de 2015.
2. Para promover el empleo juvenil en las entidades públicas, se debe cumplir con lo señalado en el Decreto 2365 de 2019 (compilado en el Decreto 1083 de 2015) en donde se establece que las entidades públicas deberán dar prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, garantizando que cuando adelanten modificaciones de la planta de personal permanente o temporal que conlleve a la creación de empleos, el 10% de los nuevos empleos debe ser para este grupo poblacional. Así mismo, atendiendo a lo estipulado en el parágrafo 1 del artículo 6 de la Ley 2214 de 2022, el cual establece que se deberá garantizar que al menos un 10% de los cargos en

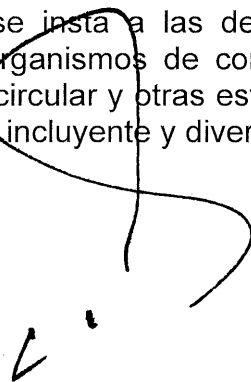
provisionalidad sean ocupados por jóvenes entre 18 y 28 años, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo, de que trata el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 (modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019).

3. Como un mecanismo para cumplir con lo mencionado en el numeral anterior, se recomienda a las entidades destinatarias de la presente circular, la creación de un Banco Institucional de Hojas de Vida para Jóvenes, que sirva para proveer los cargos en provisionalidad que queden vacantes en sus respectivas entidades. Para lo cual, se podrán tener en cuenta las hojas de vida de las y los jóvenes que hayan realizado, pasantías o prácticas laborales como es el caso del Programa Estado Joven, en la entidad durante los últimos tres (3) años.
4. Para promover la igualdad y equidad de género al interior de las entidades y eliminar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres para ingresar y desarrollarse en el empleo público, las entidades deben cumplir con los porcentajes señalados en la Ley 581 de 2000, en relación con la vinculación de las mujeres en los cargos de nivel directivo. Así mismo, se reitera la importancia de llegar a la paridad de género en estos cargos atendiendo a las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
5. Cumplir con lo señalado en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, en relación con la formalización laboral del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia, tal y como se señala en el párrafo primero del mencionado artículo, que en caso de la creación de plantas temporales, y una vez se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, *“se deberá garantizar en condiciones de igualdad la inclusión principalmente de los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos”*.

En este sentido, es importante señalar que, para este Departamento Administrativo, la diversidad y la inclusión en el empleo público son mecanismos necesarios para contribuir al cambio cultural y social que permita reconocer a la diferencia como uno de los pilares fundamental de la administración pública.

De esta manera, se insta a las demás ramas del poder público, a los entes autónomos y los organismos de control y vigilancia a adoptar los lineamientos señalados en esta circular y otras estrategias efectivas para garantizar un empleo público en equidad, incluyente y diverso.

Cordialmente,



CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

Director

Departamento Administrativo de la Función Pública

Proyectó: Edisson Santiago Tobaría Triviño/ María Rosa Aguiñada Castañeda **ET**

Revisó: Diana Patricia Robledo De Villa **DL**

Aprobó: Francisco Camargo Salas - DEP / Armando López - DJCA

