



Al responder cite este número
UBPD-1-2024-010566

Bogotá - D.C., 27 de junio de 2024

Señora
CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Procuradora Delegada Segunda para la Vigilancia Preventiva de
la Función Pública (E)
PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION
cphernandez@procuraduria.gov.co



Contraseña: HR32S7BI7X

Asunto: Respuesta a Radicado #UBPD-2-2024-004012/Queja anónima sobre los
criterios de vinculación de personal
Radicado PGN No. E-2024-297762

Respetado/a señor/a:

En relación con la petición del asunto, en la cual manifiesta:

“La unidad de búsqueda de personas dadas por desaparecidas estableció criterios de selección de personal que violan la ley por cuanto preguntan las identidades de género y segregan identidades como la étnica. La cuota de contratación trans exige que se pregunte sobre la identidad de género, adicionalmente no establecen cuotas sobre ningún otro grupo poblacional”

Sobre el particular, la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado (en adelante UBPD) se permite manifestar lo siguiente:

Previamente, es necesario advertir que dado que la queja es de carácter anónimo y en los documentos remitidos no se proporcionó un correo electrónico al cual enviar la respuesta, la entidad se permite informar que esta respuesta fue publicada en la página web de la entidad, la cual puede ser consultada en el siguiente enlace:

<https://unidadbusqueda.gov.co/servicio-ciudadano/notificaciones-aviso/>

Respuesta a la queja

La UBPD es una entidad estatal, creada mediante el Acto Legislativo 01 de 2017 como mecanismo del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición (SIVJRNR), que contribuye a la satisfacción del derecho a la verdad y a la reparación, esclareciendo la suerte y paradero de las



**Al responder cite este número
UBPD-1-2024-010566**

personas dadas por desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado, toda vez que su objeto misional es *“dirigir, coordinar y contribuir a la implementación de las acciones humanitarias de búsqueda y localización de personas dadas por desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado que se encuentren con vida, y en los casos de fallecimiento, cuando sea posible, la recuperación, identificación y entrega digna de cuerpos esqueléticos”*¹.

Para cumplir con su misionalidad, la entidad lleva a cabo acciones destinadas a implementar un enfoque territorial, diferencial y de género. Esto se traduce en avances en tres dimensiones: la investigación humanitaria y extrajudicial, la participación diferencial y las garantías laborales para todos/as los/las trabajadores/as.

Ahora bien, respecto a la manifestación donde se indica que la UBPD cuenta con criterios de selección de personal que violan la ley, señalamos que la entidad atendiendo a la normativa vigente, particularmente el Decreto 1394 de 2018 *“Por el cual se modifica el sistema especial de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado (UBPD)”* dispone de un procedimiento denominado *“Vinculación o Retiro de Personal”* (GTH-PR-013), mediante el cual lleva a cabo el proceso de incorporación del talento humano idóneo, dando cumplimiento irrestricto a los requisitos para el ejercicio del cargo.

Es importante resaltar que los empleos en la UBPD son de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-067 de 2018, al estudiar la constitucionalidad del Decreto Ley 589 de 2017 determinó:

“Tercero, porque las labores a desempeñar suponen la existencia de una relación de confianza y de amplia responsabilidad, en la cual se busca que el Director pueda rodearse de personas que le den tranquilidad y seguridad sobre la buena marcha de las funciones a cargo de la UBPD. Por ello, incluso el numeral 10 del artículo 17 del decreto bajo examen, previamente sometido a revisión, autoriza a la citada autoridad para nombrar y remover al personal, sin mayores exigencias que las de someterse a las normas vigentes correspondientes”.

Debe recordarse que, para el ingreso a un cargo de libre nombramiento, no existe ningún requisito adicional al cumplimiento de experiencia y formación académica, no obstante, el máximo tribunal del orden constitucional ha indicado que para la vinculación de los servidores públicos, el mérito es el principio transversal y la piedra angular sobre el cual se instituye el servicio público, lo cual fue analizado en la Sentencia SU- 446 de 2011 que:



Al responder cite este número
UBPD-1-2024-010566

“El mérito como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la administración y que consiste en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación, en que el Estado pueda contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública”.

Es por esto que el precitado procedimiento de la UBPD se implementa conforme a la potestad de la administración para cubrir las vacantes; de esta manera la Subdirección de Gestión Humana (SGH) verifica de manera objetiva y de acuerdo al marco normativo que los/as aspirantes cumplan con los requisitos establecidos en la Ley y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, contrastándolos con los soportes de sus hojas de vida, así como la valoración transparente de aptitudes que cumplan el perfil para su desempeño, **sin hacer distinciones en razón de su etnia, género, raza, credo, identidad de género u orientación sexual.**

Para garantizar un proceso libre de discriminación, la UBPD **no consulta, ni tampoco indaga** sobre la identidad de género, pertenencia étnica, filiación política u otras durante el proceso de vinculación. Como se ha mencionado, el criterio determinante para la entidad es que los candidatos cumplan con los requisitos mínimos del cargo y posean la idoneidad necesaria para el puesto a ocupar.

De otro lado, contrario a lo señalado en la solicitud, la UBPD ha desplegado acciones tendientes a garantizar los derechos de las personas LGBTIQ+ o de otros grupos poblacionales que han sufrido alguna clase de discriminación, para reducir las brechas y desigualdades en el ámbito laboral:

i. Acciones afirmativas para personas LGBTIQ+

- a. Adopción de la Resolución 1300 de 2023 *“Por medio de la cual se adopta la Política Interna de Género de la Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado – UBPD”* que tiene como objetivo implementar estrategias y acciones dirigidas a la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género, así como promover la igualdad, la no violencia y la no discriminación por motivos de sexo, género (incluyendo la identidad y expresión de género) u orientación sexual, dentro de la UBPD. Esto se realiza en cumplimiento de las obligaciones del servicio público y de los compromisos internacionales y nacionales en materia de igualdad y equidad de género.



**Al responder cite este número
UBPD-1-2024-010566**

Esta política se materializa a través de cinco (5) líneas estratégicas: i) avanzar en el cierre de las brechas de género. ii) Materializar la igualdad entre hombres y mujeres. iii) Aportar a la transformación de patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para contrarrestar prejuicios y costumbres que se basan en estereotipos de género. iv) Desarrollar políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres. v) Cumplir con la misionalidad de la entidad incorporando el enfoque de género y avanzando en la garantía de derechos para las mujeres y personas LGBTIQ+.

La Política plantea un conjunto de 33 acciones para el cumplimiento de los objetivos descritos. La línea estratégica 1 denominada “*Estructura Organizacional con Enfoque de Género - Procesos de Selección y Desarrollo Profesional*” propone en una de sus acciones favorecer la participación de mujeres y personas LGBTIQ+ en la entidad, promoviendo la vinculación de personas trans.

Ello constituye una acción afirmativa en respuesta de la situación social de exclusión y discriminación que viven las personas LGBTIQ+, esto toda vez que los estudios en el campo de las ciencias sociales han evidenciado que existe mayor desempleo en mujeres y personas LGBTIQ+, así como en personas negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras, indígenas y campesinas.

Respecto a la situación particular de las personas trans, la Observación General No.10 de 2009 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Recomendación General No. 28 de 2010 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas “*enfatan que la identidad de género deber ser protegida contra la discriminación e insta a los Estados a crear políticas y programas que eliminen las situaciones de discriminación por identidad de género*”. Por su parte, la Organización de Naciones Unidas estableció en su Meta 8.5 la necesidad de inserción laboral plena e incluyente, y en las Metas 10.2 y 10.3 “*promover la inclusión social y económica de todas las personas sin discriminación por identidad de género u orientación sexual*”².

Estas acciones afirmativas adoptadas por la UBPD también responden al estudio de buenas prácticas y medidas que ya se han tomado por gobiernos locales, por ejemplo, en Bogotá, el Acuerdo 371 de 2009, estableció la necesidad de crear acciones afirmativas e institucionalizarlas en favor de este sector poblacional.

Por estos motivos, la UBPD definió acciones afirmativas que buscan responder de forma puntual a estas necesidades en particular, sin embargo esto de ninguna manera se traduce



Al responder cite este número
UBPD-1-2024-010566

en preguntas sobre identidad de género u orientación sexual al momento de la vinculación; pero si ha implicado procesos de adaptación, tránsito y transformación para hacer los ajustes necesarios que favorezcan la vinculación, por ejemplo: ampliar las fuentes que nutren el Banco de Hojas de vida de la entidad, para que más personas LGBTIQ+ puedan hacer parte de la UBPD; constituir planes de acogida acordes a sus necesidades y avanzar en procesos de prevención y atención de cualquier tipo de discriminación.

- b. En cuanto a la consulta sobre la participación laboral de otros grupos poblacionales, se debe indicar que las acciones afirmativas de ninguna manera constituyen la reducción de posibilidades laborales para otros grupos poblacionales, siendo la oportunidad de informar que la conformación de la planta de la UBPD evidencia una apuesta amplia por la igualdad y diversidad:

Género	# Servidores/as	Porcentaje (%)
Femenino	319	66%
Masculino	165	34%
Total	484	100%

Fuente: UBPD - Junio 2024

¿Cuál es su pertenencia étnica?	# Servidores/as
Afrocolombiano/a	24
Indígena	15
Negra/o	8
Ninguna	67
No aplica	343
Ns/Nr	13
Otro	13
Rrom	1
Total	484

Fuente: UBPD - Junio 2024



**Al responder cite este número
UBPD-1-2024-010566**

Vale la pena indicar que, contrario a lo manifestado en la petición, la UBPD respeta los derechos de identidad de género, dignidad humana, igualdad, intimidad y libre desarrollo de la personalidad, buscando efectuar un procedimiento libre de discriminación que permita vincular personas idóneas y así cumplir con la misionalidad de la entidad, dado que la Política Interna de Género se enfoca en eliminar los sesgos que influyen en el ámbito laboral. Debe aclararse que los procedimientos asociados a esta política no son solamente dirigidos a mujeres o personas LGBTIQ.

Asimismo, las acciones de la Política Interna de Género fueron construidas desde un abordaje interseccional, lo que incluye a todos los grupos poblacionales mencionados, por ejemplo, la línea dirigida a la cultura organizacional libre de machismo y discriminación, o la creación del Protocolo “La Ruda” para la prevención y orientación de violencias basadas en género y/o discriminación.

De igual forma la entidad continúa trabajando para fortalecer las acciones afirmativas actualmente vigentes y de ser el caso implementar otras que se consideren apropiadas para lograr los objetivos de la política mencionada.

Esperamos que esta información haya dado respuesta a su solicitud.

Atentamente,

Con copia: LINA YAMILE RUIZ RIVAS / OCI; AMADO AUGUSTO QUINTERO PEREZ / OAJ

Proyectó: IVAN EDUARDO DIAZ PEÑA / OAJ

Revisó: ERIK ALEJANDRO HERRERA YEPES / SG

[1] Artículo 2, Decreto Ley 589 de 2017.

[2] Organización de Naciones Unidas. Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible.