



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
S. 1951
S. 1951
S. 1951

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS

DI-DE-FT-07 V2

1. NORMATIVA

La presente Política propone garantizar el goce efectivo de los derechos humanos de las personas que gozan de los servicios brindados por la Subred Sur, a través de la articulación interinstitucional y ciudadana en el marco del Sistema Distrital de Derechos Humanos, cuyo fundamento surge de la Declaración Universal de los Derechos Humanos adaptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París, y el Decreto nacional 4100 de 2011, se creó el Sistema Distrital de Derechos Humanos y se ordenó la formulación de una Política Pública Integral de Derechos Humanos para Bogotá.

Carta de las Naciones Unidas de 1946: Carta fundacional, las Naciones Unidas puede adoptar decisiones sobre la amplia variedad de problemas que enfrenta la humanidad en el siglo XXI. instrumento de Derecho Internacional y es vinculante para los Estados Miembros de la ONU. La Carta de las Naciones Unidas recoge los principios de las relaciones internacionales, desde la igualdad soberana de los Estados, hasta la prohibición del uso de la fuerza en las relaciones internacionales.

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948: Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos 1966: Tratado multilateral general que reconoce Derechos Civiles y Políticos, establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 23 de marzo de 1976.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966: Tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976.

Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - No. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las Normas Internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer 1979: Tratado Internacional adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Descrito como una declaración internacional de derechos para las mujeres, fue instituido el 3 de septiembre de 1981.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño 1989: La Convención fue adoptada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 20 de noviembre de 1989 para proteger los derechos de los niños de todo el mundo y mejorar sus condiciones de vida.

El artículo 1° de la Constitución Política, establece que Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

El artículo 2° de la Constitución Política, establece como uno de los fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

El artículo 5° de la Constitución Política, Reconoce que el Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.



La Ley 21 de 1991, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, plantea que "deberán reconocerse y protegerse los valores y prácticas sociales, culturales, religiosas y espirituales propios de dichos pueblos y deberá tomarse debidamente en consideración la índole de los problemas que se les plantean tanto colectiva como individualmente".

Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034: La Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014 – 2034, tiene como objetivo principal el goce efectivo de los derechos humanos en Colombia para todas las personas, en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación y como objetivos específicos, el consolidar una cultura de reconocimiento y realización de los derechos humanos y la observancia del Derecho Internacional Humanitario; establecer las condiciones y garantías para el reconocimiento, respeto, garantía y realización de los derechos humanos; fortalecer mecanismos que garanticen la promoción, protección y defensa de los derechos humanos; garantizar la gestión pública transparente y consolidar una política pública incluyente.

Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU): La adopción de la Declaración Universal no puso fin a los abusos contra los derechos humanos. Pero, desde entonces, innumerables personas han logrado una mayor libertad. Se han prevenido infracciones; se han conseguido independencia y autonomía.

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Así como los convenios fundamentales (la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación) y los convenios relativos a pueblos indígenas y tribales.

Decreto Distrital 166 de 2010, "Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"

Decreto Distrital 345 de 2010, "Por medio del cual se adopta la Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez en el Distrito Capital"

Decreto Nacional 4100 de 2011, se creó el Sistema Distrital de Derechos Humanos y se ordenó la formulación de una Política Pública Integral de Derechos Humanos para Bogotá.

Ley estatutaria 1757 de 2015, Establece los deberes y derechos de la ciudadanía en las fases de planeación, implementación, seguimiento y evaluación de la gestión pública, es un componente fundamental y transversal a todo el ciclo de las políticas públicas.

Guía para las empresas Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos. 2011. Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la equidad". Congreso de la República de Colombia.

Decreto 1499 de 2017. "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015". Presidencia de la República.

Guía de Armonización de la Norma Técnica Distrital – NTD – SIG 001:2011 con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Decreto 807 de 2019, y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren "por medio del



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
2019

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS

DI-DE-FT-07 V2

cual se reglamenta el Sistema de Gestión del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones. Alcaldía Mayor de Bogotá.

Manual Operativo del Modelo Integrado de Gestión y Planeación-Consejo para la gestión y desempeño Institucional. Versión 3. Departamento Administrativo de la Función Pública. Diciembre de 2019.

Guía de armonización de la Norma Técnica Distrital – NTD – SIG 001:2011, con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Guía de Ajuste del Sistema Integrado de Gestión Distrital. Tomo I Versión 1. marzo de 2019. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C.

Guía de Ajuste del Sistema Integrado de Gestión Distrital. Tomo II Operación de las Dimensiones Operativas del MIPG. Versión 1. marzo de 2019.

Política Pública Distrital de Derechos Humanos. Secretaría Distrital de Planeación.

Política Pública Nacional de Derechos Humanos: Estrategia nacional para la garantía de los derechos humanos 2014-2034. Presidencia de la República.

Lineamientos internacionales

Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas:

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Referentes normativos internacionales: Objetivos de Desarrollo Sostenible.

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Corte Constitucional en la Sentencia T 881/02: ha identificado tres lineamientos claros y diferenciables: "... (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones)".

2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La política de Derechos Humanos se articula directamente a la Plataforma Estratégica de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE desde:

- **Misión:**

"La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, presta Servicios de Salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de Gestión Integral del Riesgo, Seguridad, fortaleciendo la



formación Académica orientada a la Investigación Científica e Innovación, con un Talento Humano Comprometido, Humanizado y Competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros Usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz.

• **Visión:**

"En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la Prestación de Servicios de Salud con Estándares Superiores de Calidad, Consolidada, Sostenible, referente en Investigación, Docencia e Innovación, con Enfoque Diferencial, Territorial y comunitario, que promueven el cambio, la intersectorialidad, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios".

• **Objetivos Estratégicos**

En la definición de los Objetivos Estratégicos, se contempla a continuación los adelantos de los propósitos entregados por los líderes de los procesos y sus equipos de Trabajo, las líneas técnicas de la propuesta del Plan Territorial en Salud y lo dispuesto por las líneas de Secretaría Distrital de Salud, a continuación, se presenta los Objetivos Estratégicos para la Subred Integrada de Servicios de Salud:

1. Consolidar el Modelo de Atención integral en Red, garantizando la Prestación de Servicios Integrales de Salud, con enfoque en la Gestión de Riesgos, Servicios Humanizados, Accesibles y Oportunos, impactando positivamente las condiciones de Salud de nuestros Usuarios, Familia y Comunidad.
2. Alcanzar estándares superiores de calidad en salud, mediante la implementación de acciones progresivas que contribuyan al fortalecimiento del desempeño institucional y reconocimiento como Hospital Universitario de la Subred Sur E.S.E. Optimizando la atención centrada en los usuarios.
3. Administrar adecuadamente, eficaz, eficiente y transparente los Recursos Financieros que conlleven a una Sostenibilidad Financiera de la Subred Sur que contribuyan en la Prestación Integral de Servicios".
4. Fortalecer la Cultura Organizacional y el Crecimiento del Talento Humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red.
5. Mantener los niveles de satisfacción de los Usuarios, Familia y Comunidad, desarrollando estrategias que promuevan los espacios de participación y fortalecimiento del Control Social a partir del modelo de atención en red.

3. ENUNCIADO

En la Subred Integrada de Servicios de Salud sur ESE, se compromete a respetar y promover los derechos humanos como principio fundamental, especialmente aquellos que tienen una estrecha relación con nuestra misionalidad y grupos de valor; además de cumplir con los estándares internacionales reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

El objetivo de esta política es expresar la activa y continuada determinación que tiene la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, de cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los estándares reconocidos internacionalmente en materia de derechos humanos, establecer los mecanismos de protección y prevención de la vulnerabilidad de los derechos humanos.



5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La política de derechos humanos de la Subred Integrada de Servicios Salud Sur E.S.E, es transversal e incide en todos los procesos y áreas de la entidad; establece los compromisos en cuanto al respeto y la promoción de los derechos humanos en la Subred Sur; así como a todos los grupos de valor institucionales.

6. DEFINICIONES

Adolescente: periodo de desarrollo biológico, psicológico, sexual y social inmediatamente posterior a la niñez y que comienza con la pubertad, legalmente reconocidos desde los 14 a 18 años de edad.

Adulto mayor: toda persona mayor de 60 años.

Debida Diligencia: La medida de prudencia, actividad o asiduidad que cabe razonablemente esperar, y con la que normalmente actúa, una persona prudente y razonable en unas circunstancias determinadas; no se mide por una norma absoluta, sino dependiendo de los hechos relativos del caso en cuestión".

Disminuidos físicos, síquicos y sensoriales: disminución o ausencia de las funciones motoras, físicas o cognitivas.

Enfoque Diferencial: Se entiende como el "método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades de la población, para brindar una atención integral, protección y garantía de derechos, que cualifique la respuesta institucional y comunitaria". Involucra las condiciones y posiciones de los/las distintos/as actores sociales como sujetos/as de derecho, desde una mirada de grupo socioeconómico, género, etnia e identidad cultural, y de las variables implícitas en el ciclo vital - niñez, juventud, adultez y vejez (SALUD, 2013). El enfoque diferencial, configura la mirada que permite visibilizar, identificar y reconocer condiciones y situaciones particulares y colectivas de la desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión de las personas o grupos humanos que son sujeto de especial protección constitucional, que requieren de acciones integradas de protección y restitución de los derechos vulnerados, apuntando de manera inmediata a atender los daños causados y a identificar y afectar simultáneamente los factores que generan o reproducen la discriminación, desigualdad y exclusión (Poblacionales.)

Expresión de Género: Es la forma como una persona expresa su género a través del vestuario, comportamientos sociales, intereses y afinidades. Esto lo define la sociedad. En el marco del enfoque diferencial de género, se debe tener en cuenta lo siguiente: 1. Criterios de vulnerabilidad acentuada 2. Presunción de Riesgo Extraordinario de Género 3. Garantizar Integralidad.

Extranjero: persona que no es originario del país en el que se encuentra físicamente.

Femenino: Construcción cultural y/o Juicio de valor atribuido a las características físicas, comportamentales y actitudinales asociadas a la mujer.

Garantía: Es la obligación de asegurar la efectividad de los derechos humanos con todos los medios a su alcance.

Género: Hace referencia a las "diferencias sociales y culturales asignadas a hombres y mujeres en razón de sus genitales". (Defensoría del Pueblo, 2015)

Gitanos, romaníes, cingaros o pueblo rom: comunidad o etnia originaria del subcontinente indio, que data de los reinos medios de la India, con rasgos culturales comunes (poseen una herencia lingüístico-cultural común, de origen indo-ario)



Hombre: es el ser humano de sexo masculino.

Identidad De Género: Es la vivencia interna e individual del género, como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el género asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales" (Yogyakarta, 2006).

Intersexual: Es una de las clasificaciones de la categoría del género, que indica que, en el cuerpo de una persona, la diferenciación sexual en los tipos de géneros, masculino y femenino, no se alcanza a plenitud.

Mujer: es el ser humano de sexo femenino.

Madre o padre cabeza de familia: quien siendo soltero(a), ejerce la jefatura del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar.

Masculino: Construcción cultural y/o Juicio de valor atribuido a las características físicas, comportamentales y actitudinales asociadas al hombre.

Niños y niñas: ser humano entre las etapas del nacimiento y la pubertad, o entre el período de desarrollo de la infancia y la pubertad. La definición legal de niño generalmente se refiere a un menor de 14 años.

Orientación Sexual (Orientación erótico y/o afectiva): Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y/o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Yogyakarta, 2006) • Heterosexual: La persona dirige el deseo afectivo-erótico y emocional hacia el género opuesto. • Homosexual: La persona dirige el deseo afectivo-erótico y emocional hacia el mismo género. • Lesbiana: Categoría política con la que se identifican las mujeres homosexuales • Gay: Categoría política con la que se identifican los hombres homosexuales • Bisexual: La persona dirige el deseo afectivo-erótico y emocional hacia ambos géneros. • Pansexual: La persona dirige el deseo afectivo-erótico y emocional hacia cualquier persona independiente de su orientación sexual e identidad de género.

Persona negra, afrocolombianas, raizales o palenquera: persona descendiente de africanos y africanas-provenientes de diversas regiones y etnias de África que llegaron al continente americano en calidad de esclavos.

Personas desplazadas por la violencia: personas o grupos de personas quienes han sido forzados u obligados a huir o dejar sus hogares o lugares de residencia habitual, en particular como resultado de, o para poder evitar a, los efectos de un conflicto armado, situaciones de violencia generalizada.

Pueblos indígenas y tribales: personas distinguidas por sus condiciones sociales, culturales y económicas que están regidas total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones ancestrales.

Privacidad: La privacidad del paciente es su derecho a decidir cuándo, cómo, y hasta qué punto otros pueden acceder su información médica.

Promoción: Es la planificación y ejecución de acciones destinadas a sensibilizar y brindar alternativas viables a individuos o comunidades, para que participen activamente en el proceso que les permita garantizar la vigencia de los derechos humanos.



Seguridad: Disponer procesos, infraestructuras y servicios seguros y fiables, y procurar la protección de los datos.

Libertad de Expresión: La libertad de expresión es un principio que apoya la libertad de un individuo o un colectivo de articular sus opiniones e ideas sin temor a represalias, censura o sanción posterior.

No-discriminación: evitar el trato discriminatorio en la relación con el usuario, sin prejuicios asociados a la raza, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual e identidad sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidad familiar.

Queja: Es la manifestación de descontento o inconformidad que formula una persona en relación con una conducta que se considera irregular de uno o varios servidores públicos en el desarrollo de sus funciones.

Reclamo: Requerimiento ciudadano en el cual se pone en conocimiento de la Entidad una situación indebida en la prestación de un servicio por parte de una Entidad Pública.

Requerimiento: Se entenderá como un derecho de petición, una petición, queja, reclamo, sugerencia o denuncia, que presenta un ciudadano o ciudadana ante la Subred Integrada de Servicios de Salud.

Respeto: El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo. Los derechos humanos son inalienables

SDQS: Sistema Distrital de Quejas y Soluciones, Aplicativo para el registro de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, derechos de petición y denuncias ante cualquier entidad del Distrito. Es una herramienta gerencial y de control que permite conocer las inquietudes de la ciudadanía con respecto a los servicios prestados, posibilitando evaluar, optimizar y adecuar constantemente la gestión institucional a las nuevas exigencias ciudadanas y centraliza la gestión efectuada para dar respuesta a los requerimientos ciudadanos de todas las entidades del distrito capital. El aplicativo es administrado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Trabajo forzoso: Es el trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.

Trabajo infantil: Es todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Violación De Derechos Humanos: Las violaciones a los Derechos Humanos se refieren a las acciones u omisiones del Estado y/o sus agentes, que atentan, desconocen y afectan negativamente los derechos contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los instrumentos regionales en Derechos Humanos.

7. DESARROLLO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, lleva a cabo todas sus actividades de acuerdo con el respeto a los derechos humanos y se compromete a desarrollar las siguientes prácticas:

Fomentar a lo largo de la cadena de valor el compromiso con los derechos humanos. La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, difundirá su compromiso con los derechos humanos a lo largo de



toda su cadena de valor. Asimismo, se compromete a difundir esta política a los grupos de valor (Usuario, familia y comunidad, proveedores, contratistas, colaboradores, estudiantes, gobierno y medio ambiente).

Promover una cultura de respeto a los derechos humanos y la sensibilización de los colaboradores de La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, en esta materia. En particular, en aquellos lugares en los que el cumplimiento de estos derechos se encuentre en un mayor riesgo.

Evitar Prácticas discriminatorias: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se compromete a prestar sus servicios y velar por un entorno laboral libre de discriminación por sexo, raza, origen étnico, religión, edad, discapacidad, afiliación política, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico y promover una atención incluyente para las poblaciones diferenciales.

Promover la equidad de género: La Subred Integrada de servicios de salud Sur ESE promoverá prácticas que reflejen el respeto con la equidad de género.

Promover la Participación y diálogo sobre derechos humanos: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. propenderá por generar espacios de diálogo con sus grupos de valor para abordar asuntos relacionados con derechos humanos en sus procesos.

Rechazar el Uso del Trabajo Forzoso e Infantil: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se compromete a velar porque en ninguna de sus actividades se presenten casos de trabajo forzoso o explotación laboral infantil, velará para que sus políticas de contratación estipulen medidas de prevención y control de la edad mínima para trabajar de acuerdo con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo, o de la legislación aplicable cuando esta sea más restrictiva.

Promover condiciones de trabajo decente: En el desarrollo de la prestación de servicios de salud y procesos administrativos no se permitirán prácticas discriminatorias, trabajo forzado o bajo coacción, y se promoverá la remuneración justa, la libertad de asociación, la gestión del riesgo psicosocial y el mantenimiento de ambientes de trabajo seguros y saludables.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, reconoce que las personas y colectivos además de ser titulares de derechos tienen particularidades, necesidades específicas que requieren respuestas diferenciales por parte de las instituciones, el Estado y la sociedad en general para alcanzar mejores niveles de bienestar. Reivindica el derecho al libre desarrollo de la personalidad, a escoger el tipo de vida que se quiera acorde a sus preferencias y capacidades, reafirma la posibilidad de ser distinto, diferente, sin perder la calidad de ciudadano o ciudadana y reivindica los derechos colectivos.

El enfoque diferencial supone una actuación del Estado desde un análisis diferencial de necesidades y una intervención que garantice la igualdad, la equidad y no discriminación a partir del reconocimiento de la diversidad por etapa del ciclo vital, en razón de dinámicas culturales, políticas, económicas, de género y etnia particulares, vulnerabilidades a causa de condiciones como la discapacidad y situaciones sociales como el desplazamiento. La aplicación del enfoque diferencial en la gestión pública en la ciudad exige la identificación precisa de aquellos sujetos de discriminación y segregación, entendiendo que la realidad urbana no es unívoca, está en permanente movimiento y cambio y fenómenos como el desplazamiento por conflicto armado u otras causas complejizan aún más el escenario. Esta realidad requiere para su transformación una clara identificación de los grupos humanos -sujetos de discriminación- que ordene la gestión y permita definir acciones de política pública que incidan en la redistribución de la riqueza social y el desarrollo humano.

La reflexión en torno a si se trata de enfoque diferencial o de enfoques diferenciales, conduce a observar que como categoría que recoge elementos y cimientos comunes se puede abordar como enfoque diferencial, aunque adentrándose en los supuestos que lo soportan, los atributos que lo caracterizan, en particular el atributo de la diversidad, y los factores diferenciadores que contiene plantea la pertinencia de hablar de categorías de análisis de enfoque diferencial, los cuales se han ido configurando con acentos y desarrollos específicos, evidencian múltiples realidades y otorgan significados a luchas políticas, sociales y culturales con



resultados distintos y en sí mismos constituyen cuerpos de estudio e intervención.

En tal sentido, se recomienda a todas las entidades de la Administración Distrital la aplicación del enfoque diferencial en todo el ciclo de políticas públicas, a partir de las siguientes categorías de análisis:

- Género
- Etario
- Orientaciones sexuales e identidades de género
- Étnico
- Discapacidad
- Víctimas del Conflicto Armado

Monitorear el cumplimiento de la política: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. monitoreará el cumplimiento de estos compromisos y logros, de acuerdo con la normatividad vigente.

8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La presente Política es un marco estratégico y transversal que integra, armoniza y articula los pactos, normas y estándares nacionales e internacionales en Derechos Humanos, que ha suscrito la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., que se aplican en su gestión y operación de forma integral a todos sus grupos de interés.

El seguimiento y evaluación de la política opera bajo el modelo de control de las tres líneas de defensa en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual define roles y responsabilidades de todos los actores para su respectiva implementación y cumplimiento así:

LÍNEA ESTRATÉGICA: A cargo de la Junta Directiva, la Alta Dirección, a cargo de aprobar la política corporativa de Derechos Humanos, en virtud de sus funciones; así mismo la gerencia presentará para aprobación de la Junta Directiva la Política de Derechos Humanos.

PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA: Líderes de los procesos de Desarrollo Institucional, Dirección Talento Humano y la Oficina de Participación y Servicio al Ciudadano, los cuales deberán ejercer el autocontrol, al desarrollo e implementación de la política, generando información con calidad, oportuna y eficiente.

SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA: jefe de la Oficina de Desarrollo Institucional o quien haga sus veces, será el encargado de ejercer la autoevaluación a la implementación, además de monitorear las actividades y cumplimiento. Presentará periódicamente el avance del Plan Estratégico al Comité de Gestión y Desempeño Institucional. Estamento en el cual se consolida y analiza información sobre temas claves para la entidad base para la toma de decisiones y acciones preventivas de acuerdo con las directrices de la Política de derechos humanos, atendiendo los principios rectores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. y Derechos Humanos en el marco de sus pilares "proteger, respetar y remediar".

TERCER LÍNEA DE DEFENSA: A cargo de la Oficina de Control Interno, quien provee una evaluación objetiva y de aseguramiento a la entidad a través del proceso de auditoría interna sobre la efectividad de las políticas, su implementación y adecuada operación del Sistema de Control Interno.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
2015
V. de la Secretaría de Desarrollo
de Bogotá D.C.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS

DI-DE-FT-07 V2

9. INDICADORES

OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Promover el respeto de los derechos humanos en la gestión institucional y su relacionamiento con los grupos de interés teniendo un enfoque diferencial para garantizar la igualdad, la equidad y no discriminación a partir del reconocimiento de la diversidad por etapa del ciclo vital.	Capacitar durante el primer año al 95% del personal Directivo, líderes de Proceso, profesionales de enlace, referentes de programas en la Política de Derechos Humanos institucional. Durante las vigencias 2023 y 2024 capacitar el 100 % de los colaboradores de la entidad a través de los diferentes mecanismos institucionales.	Porcentaje de Cobertura	# de personas capacitadas / # total de personas programadas	Anual
		Porcentaje de Apropiación del conocimiento Política de Derechos Humanos	Numero de colaboradores que aprobaron la prueba de conocimiento con una calificación igual o superior a 70% / Número de colaboradores que realizaron la prueba de conocimiento	
		Porcentaje de Satisfacción	Número de personas con calificación igual o > 80% / Número de personal que contestaron la encuesta de satisfacción	
La oficina de participación y servicio al ciudadano y la dirección de Talento Humano actuara con la debida diligencia para gestionar los casos de posible vulneración de derechos humanos en la prestación de Servicios de Salud.	Gestionar el 100% de los casos de posible vulneración de derechos humanos en la prestación de Servicios de Salud.	Porcentaje de gestión de casos de posible vulneración de derechos humanos en la prestación de Servicios de Salud.	Casos de posibles vulneraciones de derechos gestionados/ Casos de posibles vulneraciones de los derechos humanos identificados	Trimestral

10. PUNTO DE CONTROL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
S.A.S.
E. Sede Principal de S.A.S.
de Bogotá E.S. E

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS

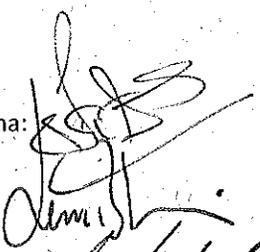
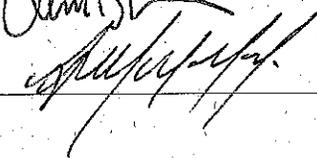
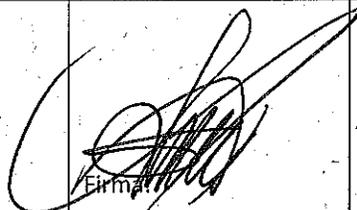
DI-DE-FT-07 V2

La Dirección de Talento Humano

La Oficina de Participación y Servicio al Ciudadano

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V1	junio de 2022	

ELABORADO POR	REVISADO POR:	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Adriana Loaiza Quintero.	Nombre: Gloria Polanía Aguillón José Ignacio Acevedo James Fernando Beltrán Andrea López Guerrero	Nombre: Gloria Polanía Aguillón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional Jefe Oficina Jurídica Director de Talento Humano Jefe Oficina de Participación y Servicio al Ciudadano	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional	Cargo: Gerente
Fecha: 08//06/2022	Fecha: 10/06/2022	Fecha: 13/06/2022	Fecha: 15/06/2022
Firma: ADRIANA LOAIZA	Firma:  	Firma: 	Firma: 