



SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN

Subsecretaría de Planeación
Socioeconómica

Dirección de Diversidad Sexual
Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos
(ALI)

CONTENIDO

- Marco legal.
- Enfoques de la Política Pública LGBTI.
- Conceptos básicos.
- Línea de base – Política Pública LGBT.
- Discriminación en ambiente laboral por orientación sexual e identidad de género.
- Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (ALI).



MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL DE LA PPLGBTI

DERECHOS HUMANOS



1991

Constitución Política de Colombia

2007

Consejo de Derechos Humanos de la ONU

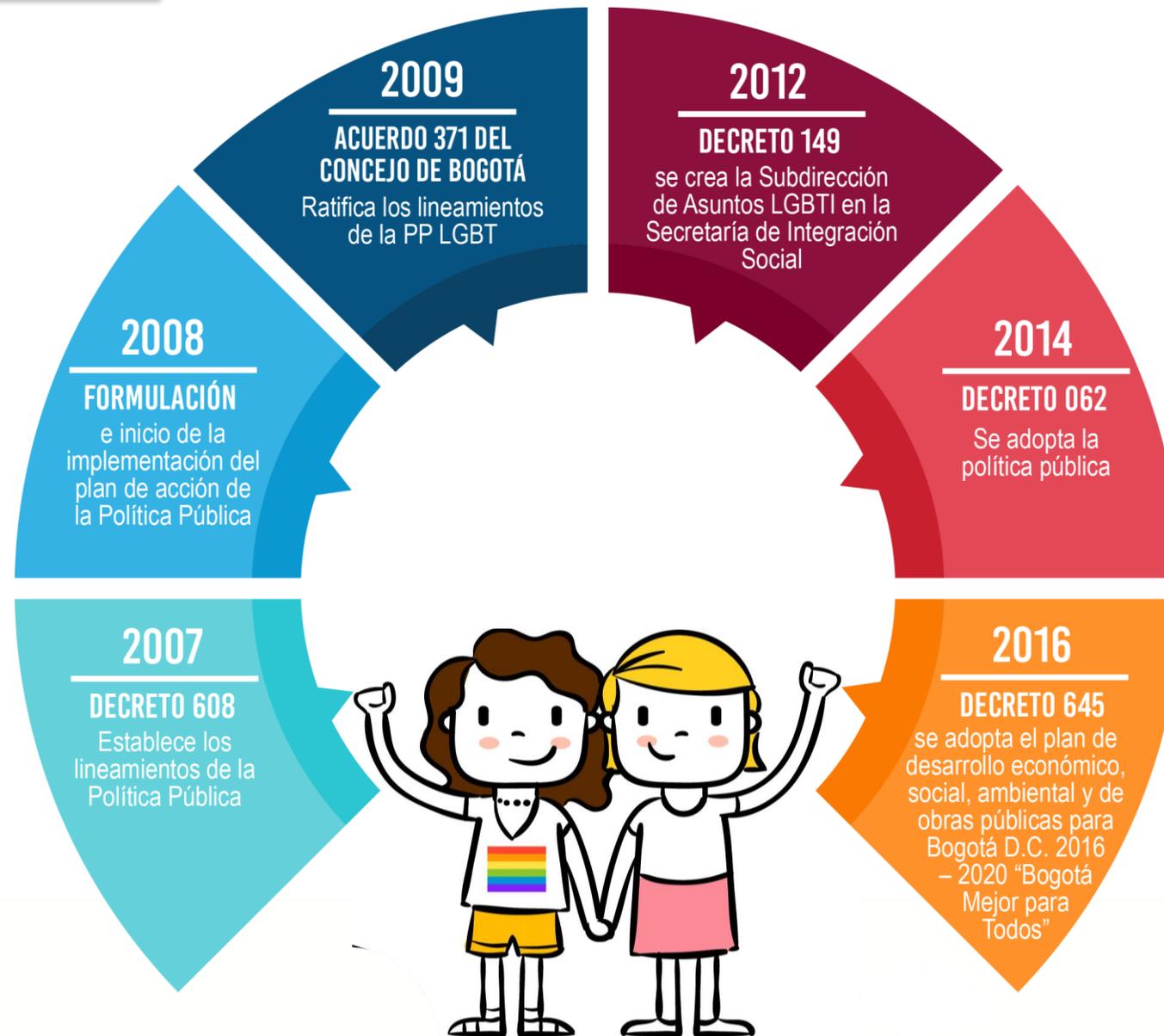
Resolución
AG/RES.2435
XXXVIII-0/08

Organización de Estados Americanos, OEA

2007

Decreto 256 – Creación de la Dirección de Diversidad Sexual dentro de la SDP

MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL – POLÍTICA PÚBLICA LGBTI



POLÍTICA PÚBLICA LGBTI



OBJETIVO

Garantizar el ejercicio pleno de derechos a **personas de los sectores LGBTI** como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad.

ACUERDO

371

de 2009

Concejo de Bogotá.

DECRETO

062

de 2014

Alcaldía Mayor de Bogotá.

ACUERDO

645

de 2016

Concejo de Bogotá.



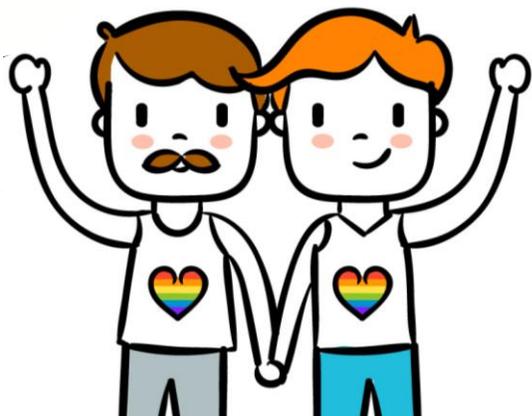
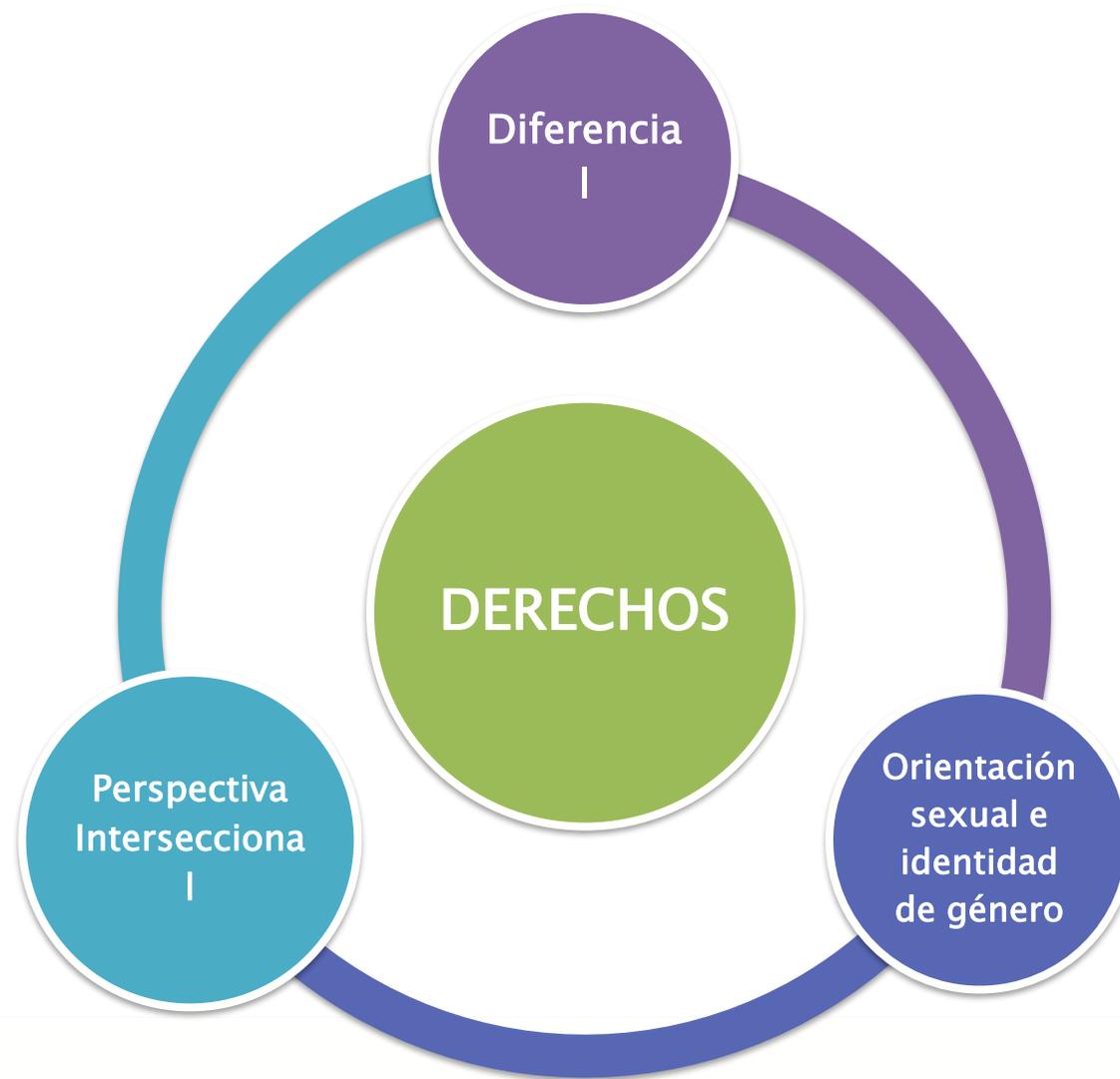
¿CÓMO SE COORDINA?

Cada administración **formula y ejecuta un Plan de Acción**, que integra acciones y metas cuya ejecución es responsabilidad de las diferentes entidades de la Administración Distrital.

**POLÍTICA
PÚBLICA
LGBTI**

COMPUESTA POR:
4 PROCESOS
ESTRATÉGICOS

ENFOQUES DE LA POLÍTICA PÚBLICA LGBTI



CONCEPTOS BÁSICOS



Orientación Sexual



Lesbiana 



Gay 



Bisexual 



Heterosexual 

Homosexual

Identidad de género



Transgéneros



Mujer Travesti
Miranda Jaramillo



Hombres transgénero de Bogotá

Identidad de género



Transgéneros



Transexual

Yanelle del Mar
Deportista colombiana

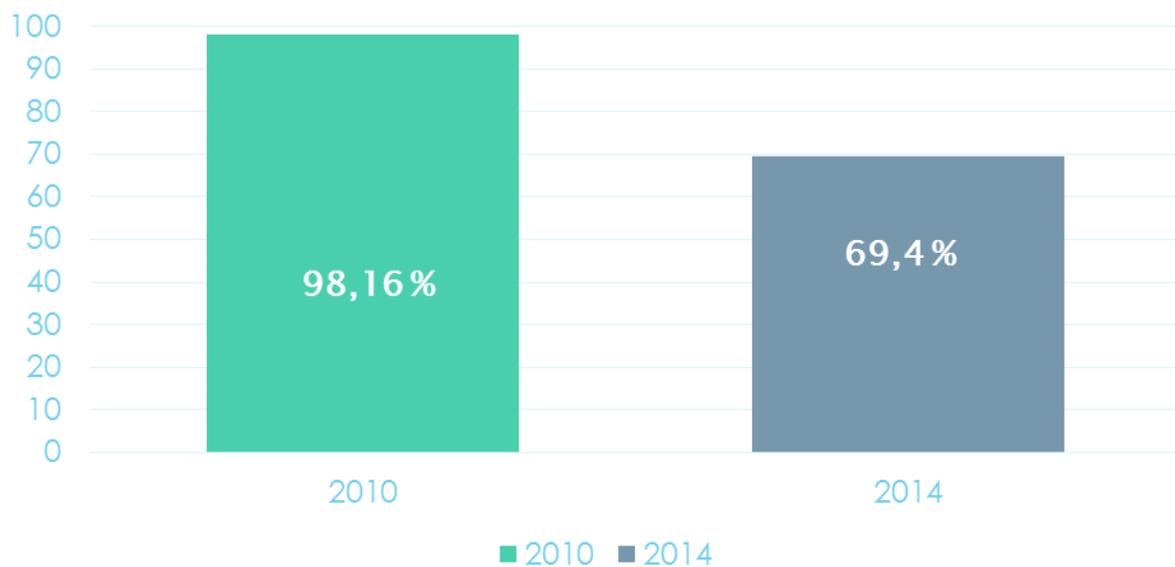


Transformista

Laura Callejas en
Marcha LGBTI

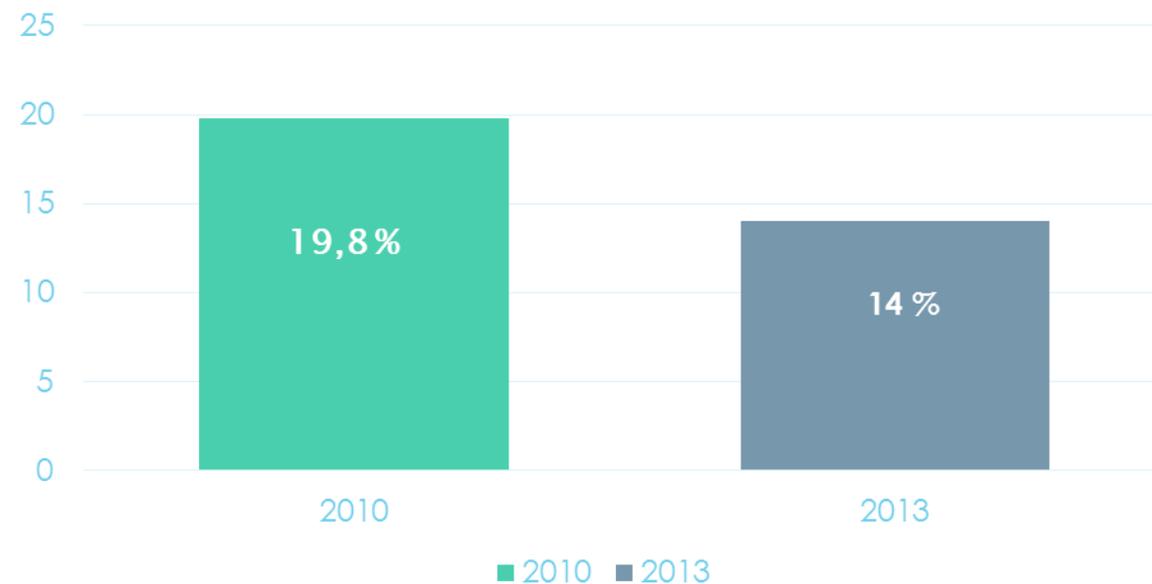
LÍNEA BASE – PPLGBT

Percepción sobre vulneración de derechos en general



Fuente: Encuesta situación de derechos personas de los sectores LGBT 2014. Observatorio de la PPLGBTI.

Percepción como un riesgo para la comunidad

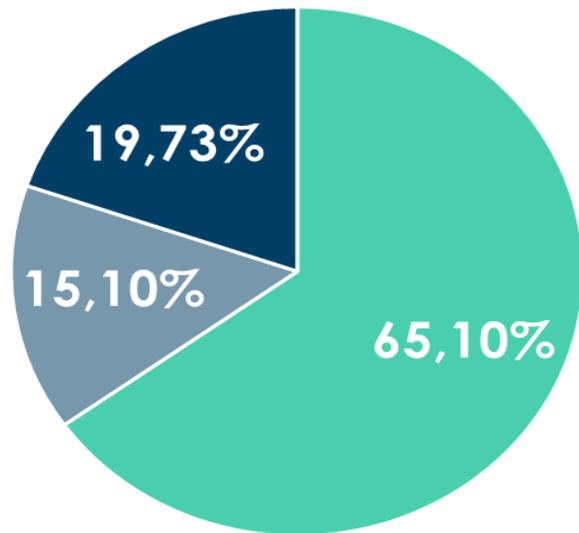


Fuente: Representaciones Sociales 2013. Observatorio de la PPLGBTI.

LÍNEA BASE – PPLGBT

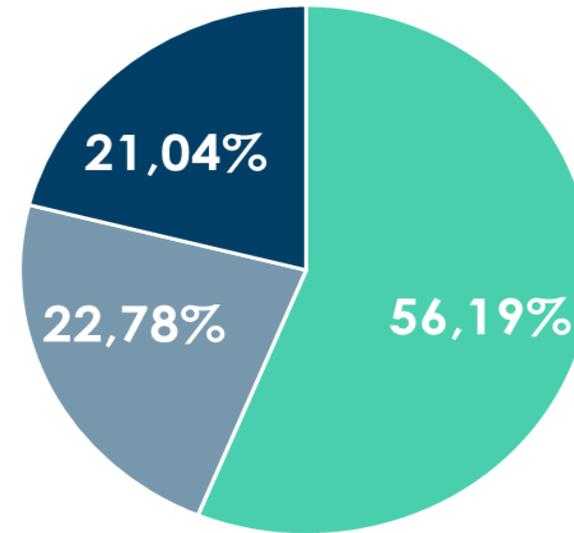
Percepción servidoras y servidores PPLGBTI

Debe existir una PP para personas LGBTI



■ SI ■ NO ■ NO SABE - NO RESPONDE

Existe una política distrital



■ SI ■ NO ■ NO SABE - NO RESPONDE

Fuente: Encuesta Representaciones Sociales Servidoras y Servidores 2014.
Observatorio de la PPLGBTI.

LÍNEA BASE – PPLGBT

Dificultad en la atención



Fuente: Encuesta Representaciones Sociales Servidoras y Servidores 2014.
Observatorio de la PPLGBTI.

Discriminación en ambiente laboral por orientación sexual e identidad de género

El bullying o intimidación en el lugar de trabajo

Intimidación física o psicológica

Gritar o usar lenguaje inapropiado hacia otras personas

Asignar a las personas menos tareas o tareas triviales para humillarlas

Impedir deliberadamente los ascensos o estímulos

Críticas constantes indeseables

Asignar intencionalmente mucho trabajo a una persona esperando que falle

EXCLUSIÓN



Quando trabajas con
personas de los sectores
LGBTI
EVITA

- Contar chistes.
- Bromas y abusos.
- No reconocer garantías y beneficios laborales.
- Rumores.
- Comentarios ofensivos.
- Insinuaciones de tipo sexual.
- Exclusión.
- Orientación sexual como prejuicio para calificar su trabajo.

CONSECUENCIAS



- Mentiras.
- Depresión.
- La imposibilidad de participar de forma honesta.
- Prefieren trabajar en la casa.
- Inasistencia a eventos sociales.
- Renuncias.

ESTRATEGIA AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS

DECRETO
062
de 2014
Alcaldía Mayor
de Bogotá.

define en el Artículo 7,
en el proceso
estratégico



Fortalecimiento institucional en
los niveles distritales y locales



Adoptar

Estrategia Ambientes Laborales
para la **inclusión y no**
discriminación en el ámbito
laboral



OBJETIVO ALI

Eliminar la discriminación y segregación por **orientación sexual e identidad de género** en el ámbito laboral.

Líneas de trabajo

- Diseño y aplicación de instrumentos.
- Estrategias encaminadas a reducir la discriminación hacia las y los servidores públicos de los sectores LGBTI.
- Desarrollo de procesos, procedimientos y manuales de las direcciones de talento humano.



AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS



- No discriminación.
- Tranquilidad.
- Satisfacción.
- Equidad.
- Respeto.
- Garantizar el derecho al trabajo.



ESTRATEGIA AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS (ALI)

Propuesta de trabajo 2017



TIPS DE ATENCIÓN



- Para referirse a personas transgénero use el nombre que le hayan suministrado al presentarse.
- Diríjase de manera respetuosa.
- NO realice juicios de valor sobre el ciudadano o ciudadana.
- Elimine todo comentario, risa, mirada, que pueda ofender a la persona.

POR CUATRO ESQUINITAS DE NADA



Cuadradito quiere jugar en casa de sus amigos Redonditos, pero no pasa por la puerta porque... ¡La puerta es redonda como sus amigos! «¡Tendremos que recortarte las esquinas!», le dicen los redonditos. «¡Oh, no! -dice Cuadradito- ¡Me dolería mucho!» ¿Qué podemos hacer? Cuadradito es diferente. Nunca será redondo.

Jérôme Ruillier

https://www.youtube.com/watch?v=DBjka_zQBdQ



MÁS INFORMACIÓN:

Dirección de Diversidad Sexual

Secretaría Distrital de Planeación

www.planeacionbogota.gov.co

Carrera 30 No. 25 - 90, Super Cade Piso 2

Teléfono: (57) 1 335 80 00

Ext. 8555 / 57 / 66

Correo electrónico: diversidadsexual@sdp.gov.co

Búscanos en  y  **En Bogotá Se Puede Ser**

Miembro de:



 En Bogotá Se Puede Ser  Se Puede Ser  Se Puede Ser

Alcaldía de Bogotá