

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



Boletín 17¹

Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017 Percepciones y actitudes hacia las personas de los sectores LGBTI en entidades distritales

En la Ciudad de Bogotá la Administración Distrital promueve la inclusión sociolaboral de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales a través de la implementación de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos² en el marco de la Política Pública para la garantía plena de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales. La Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos³ es un instrumento distrital de carácter virtual, dirigido a las servidoras y servidores públicos de todas las entidades del distrito, en todos los niveles y modalidades de vinculación, con el objetivo de identificar en el ambiente laboral actitudes y comportamientos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBTI.

En el **Boletín** que a continuación se desarrolla, el Observatorio de la PPLGBTI presenta y analiza los principales resultados de la aplicación de esta encuesta que fue contestada por 6.681 servidores y servidoras de 14 secretarías⁴ y dos entidades del Distrito⁵ con una tasa de respuesta de (26,3%).

El número de encuestas diligenciadas, el número de servidores-servidoras y tasas de respuesta por entidad se muestra en la Tabla 1.

¹ Boletín elaborado con base en los resultados de la Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017 por Luz Adriana Páez Méndez, Profesional especializada de la Dirección de Diversidad Sexual, Coordinadora del Observatorio de la Política Pública LGBTI, Martha Ligia Rincón Ortiz, Profesional Especializada de la Dirección de Diversidad Sexual y Leandro González Támara, estadístico que presta servicios profesionales a esta Dirección.

² En adelante ALI

³ La Encuesta tiene 25 preguntas y comprende tres grupos de información: datos básicos, representaciones sociales y ambiente laboral en la entidad fue difundida a 25.367 servidores y servidoras de 16 entidades del Distrito, permaneció habilitada entre los meses de mayo y noviembre de 2017.

⁴ Se diligenció en todas las Secretarías a excepción de la Secretaría Jurídica

⁵ Las dos entidades Departamento Administrativo del Servicio Civil y el IDU.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



Tabla 1. Porcentaje de encuestas diligenciadas por entidad.

Entidad	Encuestas completas	Encuestas incompletas	Total de encuestas	Total de funcionarios	Tasa de respuesta
Servicio Civil	1	0	1	673	0,1%
IDU	189	7	196	1.414	13,9%
Secretaría de Cultura	95	1	96	237	40,5%
Secretaría de Desarrollo Económico	51	2	53	314	16,9%
Secretaría de Educación	267	2	269	4.354	6,2%
Secretaría de Seguridad	414	17	431	1.148	37,5%
Secretaría de Ambiente	236	4	240	1.299	18,5%
Secretaría de Gobierno	296	8	304	1.355	22,4%
Secretaría de Hacienda	581	19	600	1.240	48,4%
Secretaría de Integración	2.868	103	2.971	8.909	33,3%
Secretaría de la Mujer	74	4	78	432	18,1%
Secretaría de Movilidad	539	28	567	1.668	34,0%
Secretaría de Planeación	446	7	453	793	57,1%
Secretaría de Salud	185	2	187	518	36,1%
Secretaría de Hábitat	94	4	98	443	22,1%
Secretaría General	131	6	137	570	24,0%
Total	6.467	214	6.681	25.367	26,3%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual SDP.

Las Secretarías con mayor participación en el diligenciamiento del instrumento fueron Planeación y Hacienda con el (57%) y (48%) respectivamente. En el sector Educación (6,2%) de servidores-servidoras respondieron la encuesta, no obstante es importante aclarar que solamente se convocó a quienes laboran en el nivel central de la Secretaría.

Se presentan a continuación los resultados generales de su aplicación:

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



Sexo, Identidad de Género y Orientación Sexual

En la Tabla 2. Se puede leer que de las y los 6.323 servidoras y servidores que diligenciaron las preguntas relacionadas con sexo, identidad de género y orientación sexual:

- 107 mujeres el (2,4%) se identificaron como homosexuales, 63 el (1,4%) como bisexuales y 11 se identificaron, independientemente de su orientación sexual como transgénero, lo que corresponde al (0,7%).
- 90 hombres el (5,1%) se reconocen como homosexuales, 17 el (1,0%) como bisexuales y 8 como hombres transgénero el (0,1%).
- 15 servidores se identificaron como intersexuales equivalente a (0,2%).

Tabla 2. Sexo, Identidad de género, Orientación sexual.

Sexo	Identidad de género	Orientación sexual					
		Homosexual		Bisexual		Heterosexual	
Mujer	Femenina	107	2,4%	63	1,4%	4.309	96,2%
	Masculina	5	25,0%	0	0,0%	15	75,0%
	Transgénero	1	9,1%	1	9,1%	9	81,8%
Hombre	Femenina	1	5,6%	0	0,0%	17	94,4%
	Masculina	90	5,1%	17	1,0%	1.665	94,0%
	Transgénero	0	0,0%	3	37,5%	5	62,5%
Intersexual	Femenina	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
	Masculina	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
	Transgénero	3	33,3%	3	33,3%	3	33,3%
							6.323

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Representaciones Sociales

La Línea de Base de la Política Pública para la Garantía Plena de Derechos de las Personas de los Sectores LGBTI establece un indicador de discriminación que hace referencia a lo que las personas consideran que se debe prohibir a quienes hacen parte de estos sectores sociales. En la Encuesta ALI se incorporan preguntas que indagan los imaginarios que en relación con las personas de los sectores LGBTI tienen servidoras y servidores públicos sobre este indicador. A continuación se presentan las preguntas y los resultados:

boletín # 17

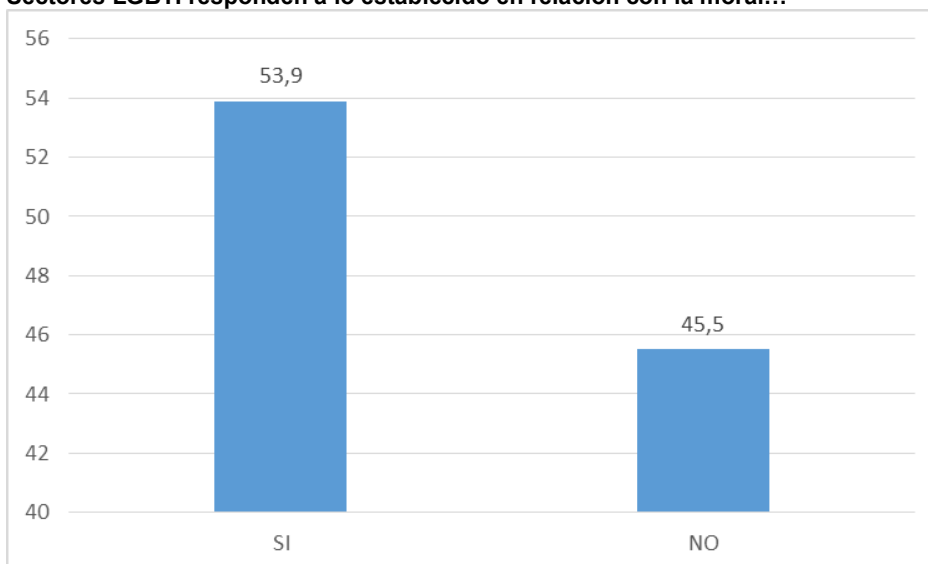
Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



¿Ud. cree que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc.?

Si bien la mayoría de las y los encuestados opinan que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido con su idea de moral, costumbres, la familia o Dios, aún persiste una idea contraria en una gran cantidad de servidoras y servidores 3.037 el (45%). Estos resultados muestran una división casi cincuenta-cincuenta en las y los encuestados, esto es, existe una polarización de opiniones encontradas y casi con la misma fuerza en torno al papel que juegan en la sociedad las personas de estos sectores.

Gráfica 1. Percepción de servidores-servidores acerca de si las personas de los Sectores LGBTI responden a lo establecido en relación con la moral...



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

¿Ud. Cree que el riesgo de consumo de sustancias psicoactivas en las personas de los sectores sociales LGBTI, con respecto a las demás personas es?

De los servidores-servidoras que respondieron la encuesta (16,5%), 1.105 creen que existe un mayor riesgo de consumo en personas LGBTI, y apenas (1,9%) 128, cree que su riesgo es menor. Mayoritariamente (64,3%) 4.294 servidores-as piensa que el riesgo es igual que el de las demás personas. Presumir que la orientación sexual o identidad de género no hegemónica incrementa el riesgo de consumo de SPA, da cuenta de la idea que

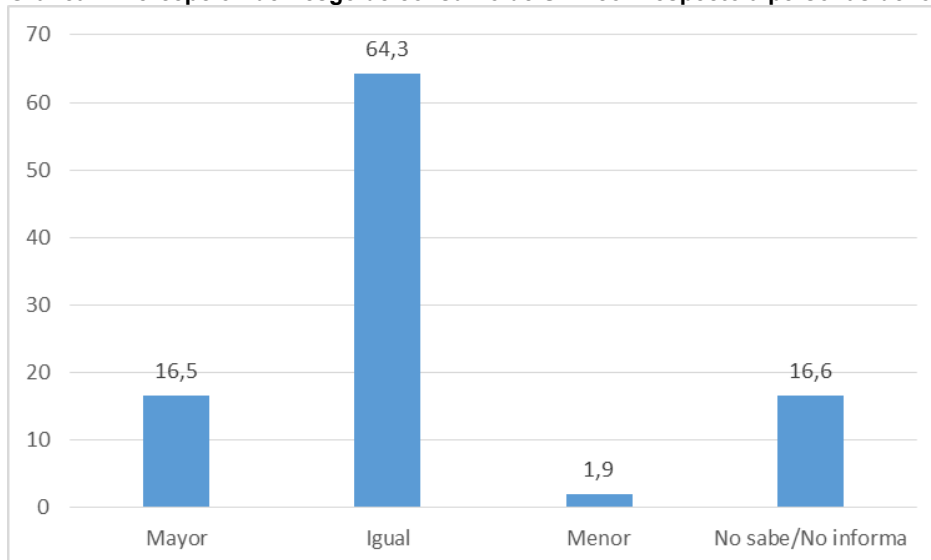
boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



personas de los sectores LGBTI son más proclives a tener comportamientos socialmente censurados.

Gráfica 2. Percepción de riesgo de consumo de SPA con respecto a personas de los sectores LGBTI



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

¿Ud. Cree que el riesgo de las personas de los sectores sociales LGBTI de contraer infecciones de transmisión sexual, con respecto a las demás personas es?

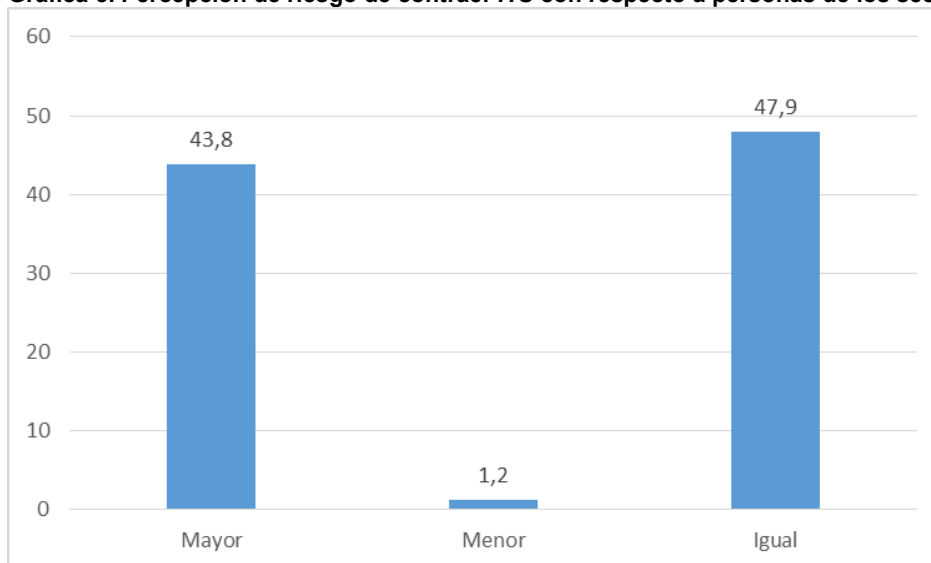
En general hombres y mujeres homosexuales o heterosexuales se enfrentan a los mismos riesgos de contraer enfermedades de transmisión sexual. En un escenario de igualdad las conductas individuales son vistas de manera independiente de la orientación sexual. Persisten en servidores y servidoras imaginarios de fuerte arraigo que asocian las conductas promiscuas solo con personas homosexuales. Aquí solo el (47,9%) 3.183 de los servidores encuestados afirma que el riesgo de contraer una enfermedad de transmisión sexual es igual para todas las personas lo que refleja un imaginario desfavorable hacia las personas de los sectores LGBTI. Un porcentaje muy amplio de servidores y servidoras (43,5%) 2.909 estigmatizan a las personas de los sectores LGBTI.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



Gráfica 3. Percepción de riesgo de contraer ITS con respecto a personas de los sectores LGBTI



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual SDP.

¿Ud. Cree que las personas de los sectores LGBTI pueden ser percibidas como...

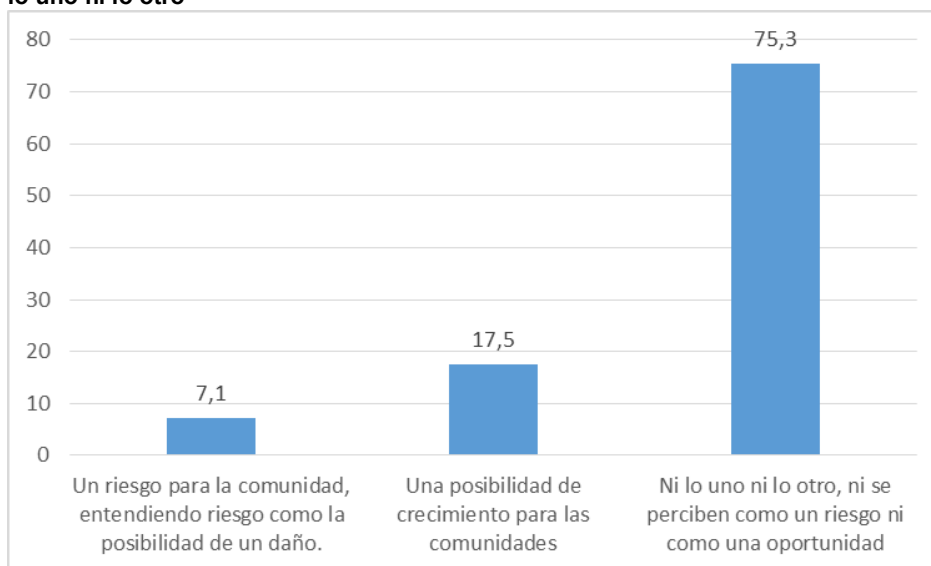
(45%), 3.037 servidores-servidoras mencionaron que las personas de los sectores LGBTI no encajan con lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, sin embargo solo (7,1%), 474 los perciben como personas que tendrían la capacidad de hacerle daño a la sociedad. La primera posición puede considerarse en alguna medida como una actitud de rechazo o de marginamiento social hacia las y los servidoras de los sectores LGBTI mientras que la segunda es de mayor hostilidad pero de menor ocurrencia.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



Gráfica 4. Percepción de personas de los sectores LGBTI como riesgo, posibilidad de crecimiento, ni lo uno ni lo otro



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

A las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir que...

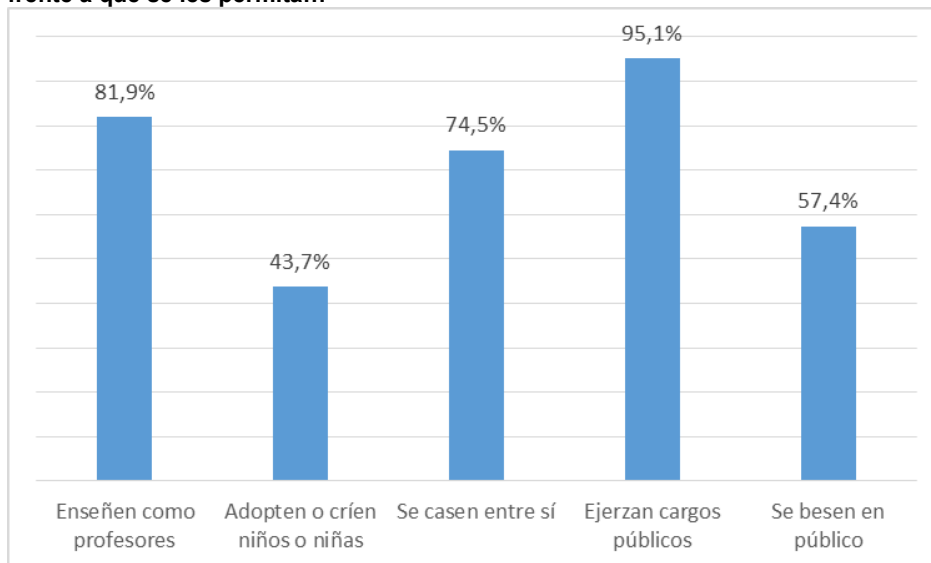
Las cuatro siguientes preguntas indagan sobre si las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir que (1) enseñen como profesores, (2) Adopten o críen niños o niñas, (3) Se casen entre sí, (4) Ejercen cargos públicos y (5) Se besen en público. El resumen de los porcentajes de las respuestas favorables se muestra a continuación:

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgenderistas e Intersexuales.



Gráfica 5. Percepción de servidores-as hacia las personas de los sectores LGBTI frente a que se les permita...



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Una gran mayoría (95,1%) de las y los encuestados mostraron aceptación de que las personas de los sectores LGBTI ejerzan cargos públicos. Esto contrasta con el hecho de que casi la mitad de las y los funcionarios que contestaron la encuesta creen que estas personas no se ajustan a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios y muestra un nivel de respeto frente a la posibilidad de que estén representadas en cargos públicos. Tan solo un (4,2%) cree que no se les debe permitir ejercer este tipo de cargos, porcentaje similar de quienes expresaron cierta hostilidad hacia ellos (7,1%).

En orden de aceptación le sigue la posibilidad de que las personas de los sectores LGBTI enseñen como profesores (81,9%) y que se casen entre sí (74,5%). Por último se evidencia mayor controversia frente a la posibilidad de que se besen en público (57,4%) y el que adopten o críen niños o niñas es la única en donde hay mayor porcentaje de no aceptación (56,3%).

Discriminación en el Ambiente Laboral.

Se muestran en la siguiente tabla los porcentajes de ocurrencia de discriminación con respecto a las preguntas de la encuesta que tienen que ver con los ambientes laborales y

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



desagregados por sexo. En ella se observa que la situación de discriminación más frecuente en el entorno laboral es la que tiene que ver con bromas, chistes o comentarios que intentan herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores sociales LGBTI: 19,8% (1.325 servidores-servidoras manifiestan haberla observado). En segundo lugar está la discriminación por la apariencia física observada por el (15,4%) 1.027.

Le siguen la discriminación por opinión política expresada por el (14,6%) 980 servidoras y servidores; por edad en opinión del (14,2%) 957, por las creencias religiosas según el (9,7%), 648, por la orientación sexual o identidad de género observada por el (8,9%) 603, por raza u origen étnico (8,1%), 544, por ser hombre o mujer (8,1%), 542 y por último por discapacidad (6,7%), 457 servidoras y servidores. Estos porcentajes son muy significativos ya que identifican formas de discriminación en el entorno laboral que bien sean sutiles o no, puede ocurrir de forma permanente afectando el desarrollo personal y social de los trabajadores y trabajadoras.

En particular en la primera y más frecuente forma de discriminación es aquella ocasionada por comentarios, chistes o bromas que intentan herir a quienes se identifican como una persona de los sectores sociales LGBTI ha sido percibida por uno de cada cinco de las personas que contestaron la encuesta. Esta conducta se agrava cuando se convierte en una discriminación efectiva cuando la persona es molestada y puede ocurrir en casi la mitad de los casos porque ha sido evidenciada por una persona de casi diez de aquellas que respondieron la encuesta. Este resultado nos lleva a inferir que servidores y servidoras no consideran que las bromas o chistes constituyan una forma de discriminación o hacer sentir mal a alguien, esta falta de conciencia permite que las bromas o chistes se naturalicen y sean una práctica cotidiana.

Tabla 3. Porcentaje de personas que ha presenciado discriminación por:

	Mujer	Hombre	Intersexual	Total
Bromas en contra de una persona de los sectores LGBTI	17,9%	24,3%	38,9%	19,8%
El peso, tamaño o apariencia física	15,3%	15,6%	16,7%	15,4%
La opinión política	13,2%	18,0%	22,2%	14,6%
La edad	14,8%	12,7%	27,8%	14,2%
Las creencias religiosas	9,7%	9,5%	16,7%	9,7%
La orientación sexual o identidad de género	8,9%	8,9%	27,8%	8,9%
La raza u origen étnico	7,7%	9,0%	16,7%	8,1%
Ser hombre o mujer	8,5%	7,2%	22,2%	8,1%
Algún tipo de discapacidad	6,5%	7,1%	16,7%	6,7%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



No parece existir una marcada diferencia en la opinión entre hombres y mujeres con respecto a estos asuntos. Sin embargo hay mayor porcentaje de hombres que afirman haber escuchado entre sus compañeros bromas, chistes o comentarios que intentan herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores LGBTI (24,3%) mientras que (17,9%) de las mujeres lo afirmaron.

En donde sí se presentan diferencias en la percepción de diferentes formas de discriminación, es cuando se examinan grupos por orientación sexual. Como ya se había mencionado el (20%) de servidores y servidoras heterosexuales habían escuchado bromas, chistes o comentarios que intentan herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores sociales LGBTI. Esta misma estadística aumenta a un (40%) cuando se calcula sobre servidores y servidoras de los sectores LGBTI. Hay mucho más servidores-servidoras de este último grupo, que expresan haber sido testigos de diferentes tipos de discriminación y en porcentajes muy elevados, por ejemplo, mientras que (7,9%) de servidores-servidoras heterosexuales han presenciado algún tipo de discriminación asociada a la orientación sexual, el (30,8%) de servidores y servidoras homosexuales las han presenciado. También existe consistencia en las respuestas con respecto a todos los tipos de discriminación, excepto en aquella ocasiona por identificarse como de los sectores LGBTI.

Tabla 4. Porcentaje de servidoras-es que han presenciado diferentes tipos de discriminación según orientación sexual.

Porcentaje de personas que ha presenciado discriminación por:	Orientación sexual		
	Homosexual	Bisexual	Heterosexual
Bromas en contra de una persona de los sectores LGBTI	40,7%	38,7%	18,7%
El peso, tamaño o apariencia física	23,4%	22,6%	15,0%
La opinión política	28,5%	20,4%	14,1%
La edad	20,6%	23,7%	14,0%
Las creencias religiosas	16,8%	18,3%	9,3%
La orientación sexual o identidad de género	30,8%	30,1%	7,9%
La raza u origen étnico	15,9%	9,7%	7,9%
Ser hombre o mujer	18,2%	22,6%	7,5%
Algún tipo de discapacidad	13,6%	14,0%	6,4%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Cuáles son las y los servidores que perciben a las personas de los sectores LGBTI como aquellas que responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc?

Ya se tiene claro que aproximadamente el (54%) de servidores-servidoras de la Administración Distrital creen que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc. (de ahora en adelante “pregunta objetivo”). Esto contra un (46%) que cree que no, ésta es una de las preguntas centrales de este estudio por la profundidad que ella

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



conlleva. Afirmar que una persona no responde a lo establecido en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc., lo excluye socialmente y lo pone en una situación de abierta desventaja, desconfianza, falta de idoneidad.

Bajo este supuesto se está afirmando que el (46%) de servidores-servidoras que respondieron la encuesta no siente que las personas de los sectores LGBTI puedan desarrollarse como personas al mismo nivel que las demás y que las ven fuera de su idea de moral, de sus costumbres, de la idea de familia y de Dios.

A continuación se intenta identificar cuáles son las variables más influyentes, de las incluidas en la Encuesta, en la decisión de servidores-servidoras al ser consultados sobre la pregunta objetivo. Se aplicó una técnica de la minería de datos llamada “árboles de decisión” que clasifica observaciones enmarcadas en un conjunto de reglas. En este caso, un árbol de decisión permite mirar y jerarquizar las variables incluidas en la encuesta para examinar como ellas actúan sobre quienes ven que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc. y quiénes no. Las variables que no tienen influencia son ignoradas por este modelo de clasificación. Esto último es muy importante porque en el árbol de decisión quedan condensadas las variables que verdaderamente importan en términos de la clasificación de un individuo con respecto a su opinión.

Existen varios algoritmos para construir árboles de decisión, aquí se utilizó por facilidad de su interpretación uno tipo C&R con el índice de Gini como medida de impureza y de esta manera cada nodo no terminal se desagrega en categorías binarias.

La variable de interés fue si una persona cree que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc. y si no. Las variables explicativas del modelo fueron las demográficas y de ambientes laborales. La única variable de las representaciones sociales incluida fue la que ya se mencionó porque las demás no permiten una caracterización futura.

Como ya se mencionó aproximadamente el (54%) de las y los funcionarios respondieron SI a la pregunta objetivo y 46% respondieron NO. Estos son los porcentajes base para comparar cualquier variación en diferentes clasificaciones de servidores-servidoras.

No existe un segmento de servidores-servidoras en donde mayoritariamente se excluya a las personas de los sectores LGBTI en el sentido de la pregunta objetivo, pero si existen ciertas condiciones demográficas que dan idea de cierta propensión hacia su rechazo. La primera variable y más influyente es la percepción del desempeño laboral de las personas LGBTI. No se sabe si existe dependencia entre estas dos variables o en qué dirección ocurre pero si sabemos que están asociadas, es decir, de las personas que observan que en su lugar de trabajo las personas LGBTI tienen un desempeño igual o mayor, casi

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



(58%) respondieron si a la pregunta objetivo. Por el contrario, si observan que tiene un desempeño menor o no lo saben, solo el (46,6%) respondió que sí, es decir en este segmento de población se presenta un mayor rechazo hacia los sectores LGBTI.

Ahora bien, el segmento de servidores-servidoras con menores niveles educativos pero que creen que el desempeño de las personas de los sectores es mayor vuelve a tener una posición 50-50 con respecto a la pregunta objetivo. Por el contrario aquellos con mayor nivel de educación tienen una opinión favorable de casi (61%) y si además tienen 45 años o menos llegan a más del (62%) de favorabilidad.

Servidores y servidoras más jóvenes y más educados, quienes además observan un desempeño laboral alto en las personas de los sectores LGBTI tienden a tener una propensión positiva en la aceptación de las personas de los sectores LGBTI.

Por otro lado, los servidores y servidoras que observan que las personas de los sectores LGBTI tiene un desempeño menor en su trabajo o que no saben como es este desempeño y que además tienen mayor edad son las más propensas a su rechazo, casi (66%) de ellos cree que no responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de Dios, etc.

Para los servidores y servidoras que observan que las personas de los sectores LGBTI tiene un desempeño menor en su trabajo o que no saben cómo es este desempeño, pero que tienen edades de hasta 45 años, la variable más influyente fue una de discriminación: ¿En su lugar de trabajo, usted ha escuchado entre sus compañeras o compañeros bromas, chistes o comentarios que intenten herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores sociales LGBTI? Es decir, si estas servidoras o servidores han sido testigos de discriminación hacia una persona de los sectores LGBTI, entonces su favorabilidad con respecto a la pregunta objetivo aumenta a más del (62%), pero si no baja al (47,7%). Es como si no existiera indiferencia frente a este tipo de discriminación y que por el contrario el saber que existe aumenta la aceptación hacia esta personas.

COMPARATIVOS ENTIDADES

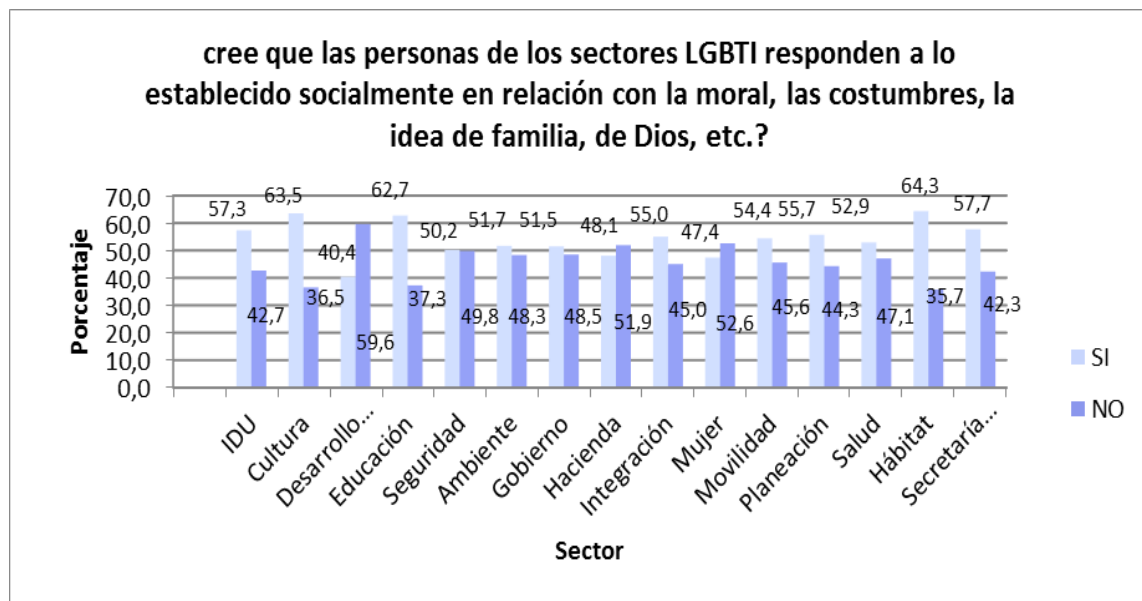
A continuación se presentan los resultados que arroja la Encuesta, al comparar las respuestas de servidores y servidoras de todas las entidades en donde fue diligenciado el instrumento, frente a las preguntas que indagaban por representaciones sociales en relación con las personas de los sectores LGBTI.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



Gráfica 6.



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

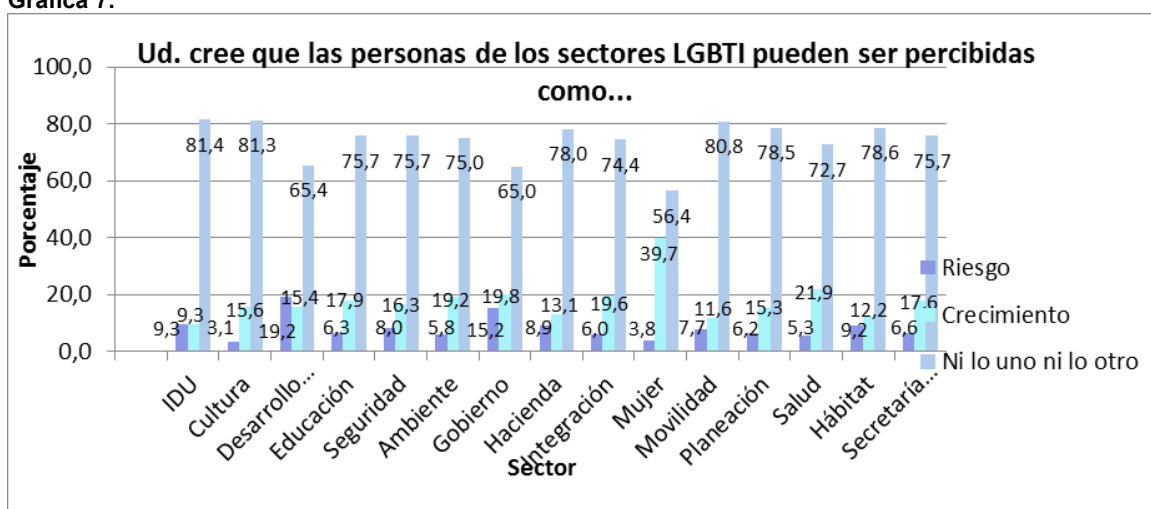
En lo relativo a la pregunta ¿Ud. cree que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc.? En la mayoría de entidades las opiniones son muy homogéneas y se dividen las favorables y desfavorables casi en 50-50, con porcentajes que oscilan entre (42%) y (59%). En los sectores Mujeres, Hacienda y Desarrollo Económico el porcentaje de servidores-servidoras que opinan que **NO** se ajustan a lo establecido supera el porcentaje de quienes opinan que **SI**. Por su parte la Secretaría de Hábitat es la entidad que presenta el porcentaje más elevado de servidores-servidoras que consideran que las personas de los sectores LGBTI **SI** se ajustan a lo establecido.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgenderistas e Intersexuales.



Gráfica 7.



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

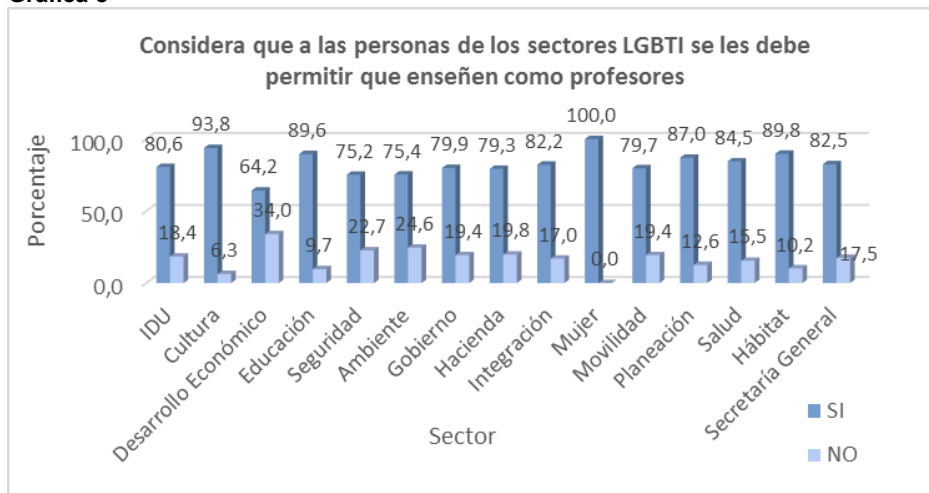
Con respecto a la pregunta que indaga si se cree que las personas de los sectores LGBTI pueden ser percibidas como riesgo o posibilidad de crecimiento, los mayores porcentajes de respuesta en todas las entidades opinan que ni como riesgo ni como posibilidad de crecimiento. La entidad en donde el porcentaje de servidores-servidoras que opina que son un riesgo (19,2%) es mayor al porcentaje de quienes creen que son una posibilidad de crecimiento (15,4%) es la Secretaría de Desarrollo Económico y comparativamente con las demás entidades también es donde el más alto porcentaje de personas responden desfavorablemente.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgenderistas e Intersexuales.



Gráfica 8



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

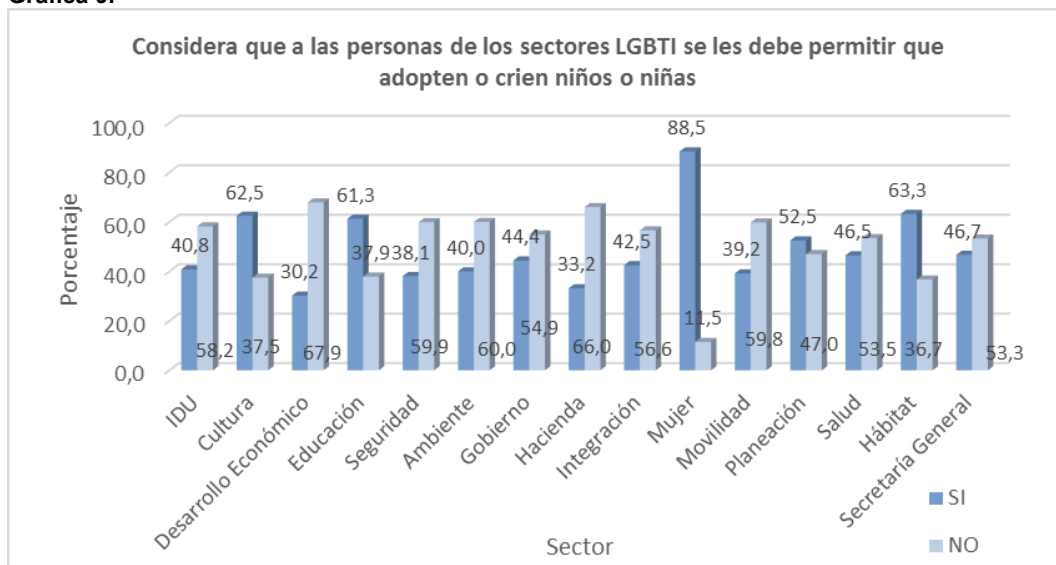
Frente a la pregunta: considera que a las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir ser profesores de colegio, en la Secretaría de Desarrollo Económico el 64.2% opina que **SI** se les debe permitir y el porcentaje de personas que opina que **NO** se les debe permitir ser profesores es de 34% siendo el más elevado comparativamente. La entidad con mayor porcentaje de respuestas favorables frente a esta pregunta es la Secretaría de la Mujer donde el 100% de quienes respondieron la encuesta creen que **SI** se les debe permitir.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgenderistas e Intersexuales.



Gráfica 9.



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

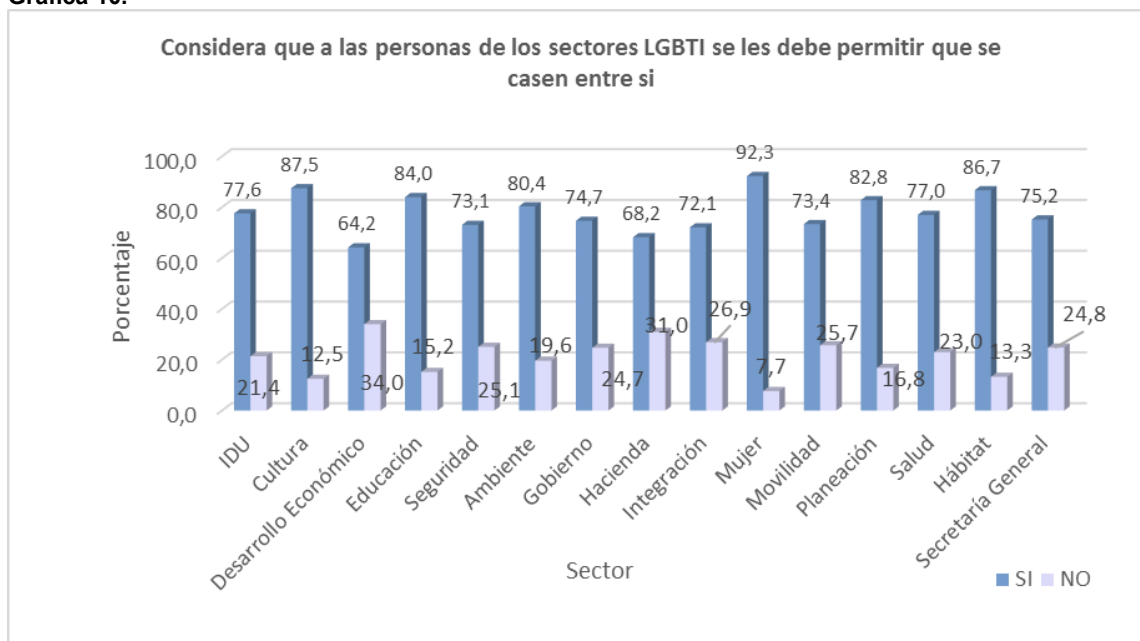
La entidad en donde mayoritariamente, (67,9%), de servidores y servidoras expresaron desacuerdo con la posibilidad de que las personas de los sectores LGBTI adopten o críen niños y niñas es la Secretaría de Desarrollo Económico, por su parte la Secretaría de la Mujer es la entidad en donde el mayor porcentaje, (88,5%) de servidores-servidoras aprueba esa posibilidad.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgenderistas e Intersexuales.



Gráfica 10.



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

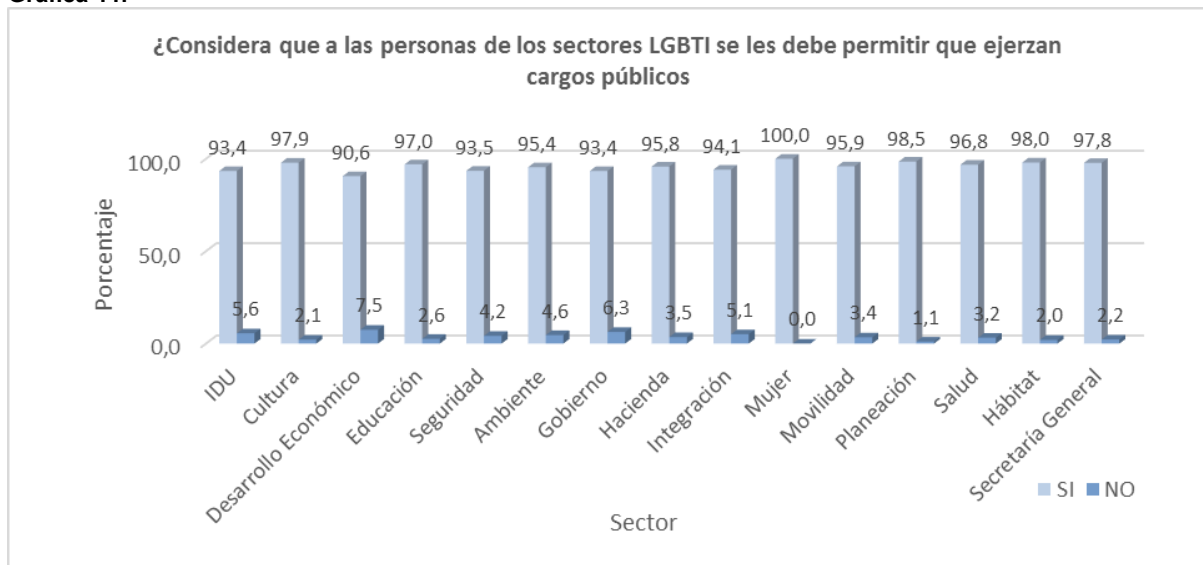
La pregunta que indaga si se le debe permitir a las personas de los sectores LGBTI que se casen entre sí, registra el porcentaje más alto de respuestas favorables en la Secretaría de la Mujer (92,3%) seguido de la Secretaría de Cultura (87,5%), mientras que servidores y servidoras de la Secretaría de Desarrollo Económico son quienes en el porcentaje más alto (34%) se manifiestan desfavorablemente.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgenderistas e Intersexuales.



Gráfica 11.



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS.

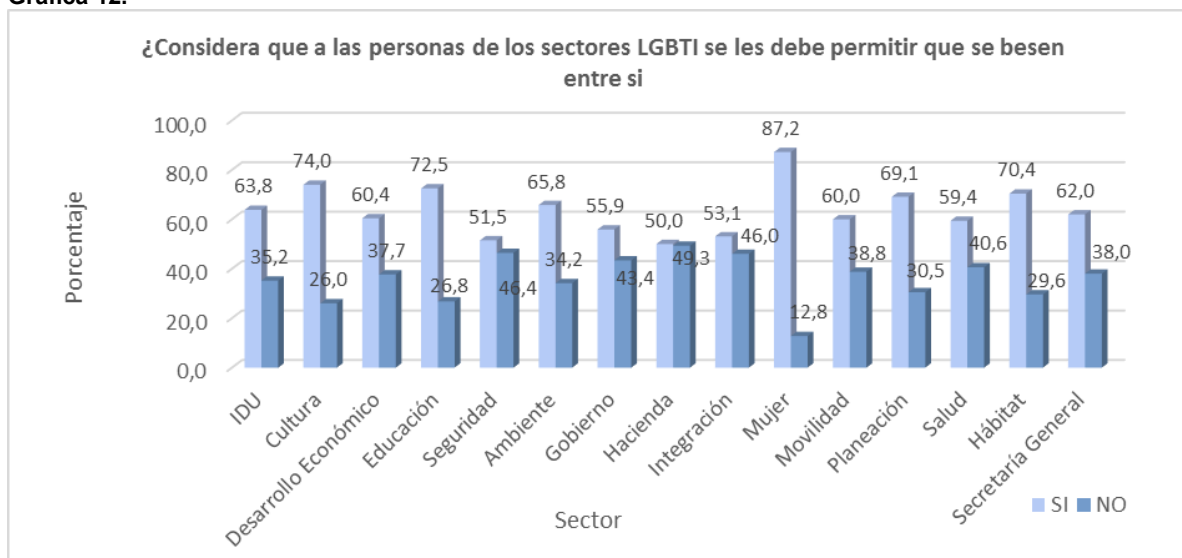
Los porcentajes más elevados de respuesta favorable, entre (90%) y (100%) en todos los sectores son los que se registran frente a la pregunta relacionada con la posibilidad de que las personas de los sectores LGBTI ejerzan cargos públicos. Es en la Secretaría de Desarrollo Económico en donde en mayor porcentaje (7,5%), con respecto a las demás, entidades consideran que no se les debe permitir.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



Gráfica 12.



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

Sobre si se debe permitir que las personas de los sectores LGBTI se besen en público, son servidores y servidoras de la Secretaría de Hacienda que respondieron la encuesta ALI, quienes en mayor porcentaje (49,3%) se manifiestan negativamente y servidores y servidoras de la SDMujer (87,2%) quienes en mayor medida lo aprueban.

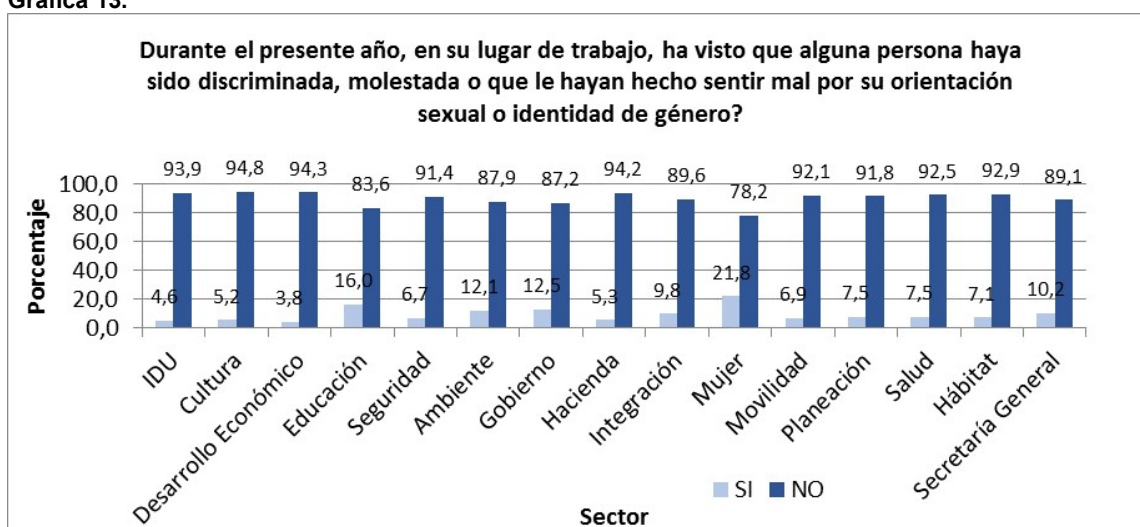
Para realizar la comparación sobre percepción del ambiente laboral en las entidades participantes en el diligenciamiento de la encuesta, tomamos dos preguntas que por los resultados obtenidos nos permiten identificar formas de discriminación con un alcance diferencial muy frecuentes en la vida cotidiana pero que tienden a ser desconocidas como hechos que violentan derechos y por tanto naturalizadas.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgenderistas e Intersexuales.



Gráfica 13.



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

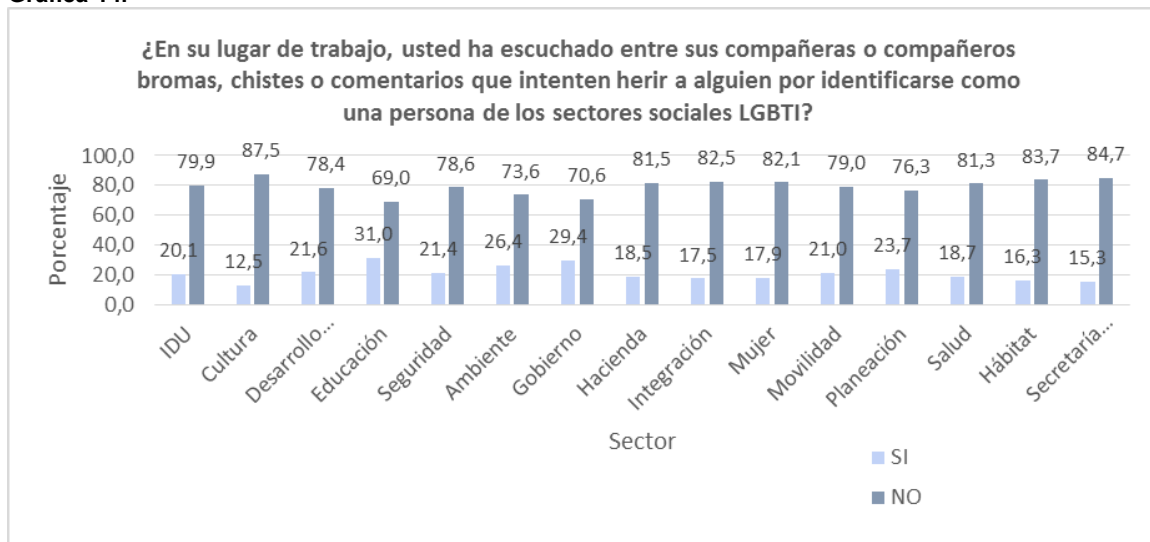
Frente a la pregunta: ...en su lugar de trabajo, ha visto que alguna persona haya sido discriminada, molestada..., que constituye una intención clara de discriminación, según los resultados de la encuesta ha sido evidente en mayor medida en la Secretaría de la Mujer en tanto ha sido observada por el (21,8%) de quienes respondieron. No obstante tanto allí como en las demás Secretarías, porcentajes de servidores y servidoras que superan el (70%), expresan no haber presenciado discriminación, molestia o que le hayan hecho sentir mal a alguien en razón a su orientación sexual o identidad de género.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



Gráfica 14.



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

Como lo ilustra la Gráfica 14 la entidad en donde mayoritariamente expresan haber escuchado bromas, chistes o comentarios con la intención de herir a personas de los sectores LGBTI es la Secretaría de Educación. Por otro la Secretaría de Cultura es donde se reporta menos la ocurrencia de este tipo de situaciones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

La estrategia Ambientes Laborales Inclusivos de la Política Pública LGBTI propende porque las entidades del Distrito respondan positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales en razón de la orientación sexual, identidad y expresión de género, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la administración, a través de la activa participación en los espacios de trabajo y en todos los procesos sociales, culturales, que en ellos se desarrollan, escenarios en los que se fusionen las competencias naturales con buenos ambientes de trabajo cuyos resultados eleven la productividad, eficiencia y compromiso.

El papel de servidoras y servidores públicos como representantes de un estado garante de derechos desde el enfoque diferencial con objetivos claros de inclusión social, exige darle la mayor importancia posible a la coherencia entre el discurso y el hacer, por tanto, el reconocimiento de derechos, el respeto por la diferencia y el desarrollo de valores que favorezcan la convivencia, tienen que ser norma de conducta de quienes laboran en la Administración Distrital.

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



La encuesta ALI fue difundida entre 25.367 servidores-servidoras lo que constituye el 38% del total de personas que laboran en la Administración Distrital, siendo efectivamente diligenciada por el (10%). Es importante aclarar que la participación en el diligenciamiento de la encuesta en las diferentes entidades fue muy divergente, encontrando porcentajes que van desde el (13%) hasta el (57%) de servidores-servidoras que la respondieron. En tal sentido los resultados arrojados tienen mayor confiabilidad en aquellas entidades con porcentajes más altos de participación. En términos generales no hay una representación estadística que nos permita reflejar con precisión la percepción del total de las entidades y el análisis de la información obtenida, refleja la opinión de quienes respondieron el instrumento, no obstante, permite orientar la formulación de un plan de trabajo para la implementación de la estrategia en las entidades participantes.

Si bien (64,4%) de respondientes consideran que el riesgo de consumo de SPA en personas de los sectores LGBTI es igual que en las demás personas, un porcentaje significativo de (16,5%) presume que la orientación sexual o identidad de género no hegemónica incrementa el riesgo de consumo de SPA, dando cuenta de la idea arraigada, que personas de los sectores LGBTI son más proclives a tener comportamientos socialmente censurados. Situación similar se presenta en relación al riesgo de contraer ITS, en donde (43,5%) de servidores y servidoras parece asumir los comportamientos de riesgo (consumo de spa, VIH) como inherentes a la expresión sexual diversa y no como consecuencia de la discriminación y violencia que generan los imaginarios y representaciones sociales negativos acerca de las personas de los sectores LGBTI.

En el grupo de preguntas que indagan sobre si les debe permitir a las personas de los sectores LGBTI..., la mayor cantidad de respuestas desfavorables, se registran en la posibilidad de que críen o eduquen niños y niñas, reproduciéndose en servidores y servidoras garantes de derechos, el sentir de un amplio sector de las personas de los sectores con prejuicios, imaginarios y representaciones sociales negativas.

La diferencia en los porcentajes de servidores-servidoras que respondieron haber escuchado bromas, chistes o comentarios que intentan herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores sociales LGBTI y quienes refieren haber presenciado discriminación en razón de la orientación sexual o identidad de género, permite concluir que las bromas y chistes se naturalizan y no se consideran prácticas discriminatorias.

El hecho que el (24,7%), casi la cuarta parte de quienes diligenciaron la encuesta, haya respondido que no saben, a la pregunta que indaga sobre la confianza que tienen hacia las personas de los sectores LGBTI en su espacio de trabajo, sugiere que existen dudas acerca de la idoneidad de estas personas.

En respuesta a lo anterior, el desarrollo de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos se propone que en las entidades del Distrito se entiendan, reconozcan y

boletín # 17

Observatorio de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.



respeten otras formas de expresión y vivencia de la sexualidad en el entorno laboral no sólo atendiendo a la dignidad y al cumplimiento de derechos de las lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas, sino la de todos y todas en la medida que amplía los marcos de convivencia e inclusión social y laboral.

Para ello es fundamental entender el buen trato como una actitud que va mucho más allá de las formalidades externas o de cortesía obligatorias en cualquier medio social. Y tiene que ver con el reconocimiento efectivo y evidente de la dignidad humana, de los atributos que tienen todas las personas, así como del reconocimiento y atención a las necesidades y momentos, emocionales, espirituales, individuales, que viven y hacen explícitas cuando se relacionan

Todo las iniciativas que se emprendan encaminadas a promover ambientes positivos para el desempeño laboral de personas de los sectores LGBTI, deben proponerse superar el carácter y las prácticas arraigadas de eventos o acciones coyunturales de “capacitación” y avanzar hacia la planeación de procesos en los que sea posible tener continuidad, permanencia y desarrollar contenidos pertinentes, atractivos, eficaces y con capacidad de impacto en la formación de subjetividades relativas a las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas y en general a la diversidad humana.

Es fundamental fortalecer los procesos de formación de los funcionarios y las funcionarias incluido el conocimiento sobre la existencia y las características de la política y su carácter obligatorio, las situaciones, expresiones y actitudes que constituyen discriminación y que pueden darse de manera intencional o desprevenida, hacer referencia a ellas de manera explícita ayuda a tomar conciencia y modificar estas prácticas.

El desarrollo de actividades vivenciales involucra y responsabiliza generando reflexión y a partir de allí aprendizajes que permiten aplicar la experiencia en situaciones similares. Las prácticas no se modifican solo con teoría, hay que tener en cuenta que las orientaciones sexuales e identidades de género diversas para muchos y muchas es un tema desconocido y satanizado, por tanto modificar prejuicios e imaginarios errados requiere de un trabajo arduo y constante.

En tanto el Estado y sus instituciones deben ser ejemplo de inclusión y valoración de la diversidad, servidores y servidoras deben tener claro el énfasis en la responsabilidad que conlleva el ejercicio de la función pública y la demanda que exige el cumplimiento de normas y políticas que propendan por la garantía y restitución de derechos independiente de creencias y posturas personales.