Secretaría Distrital de Planeación

Dirección de Diversidad Sexual

Observatorio de la Política Pública LGBTI

Boletín 6

LA ESTRATEGIA AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL

Presentación

La Constitución Política de Colombia establece que el principio de igualdad es uno de los derechos en los que se fundamenta la no discriminación a las minorías en Colombia, ya que todas las y los ciudadanos gozan de las mismas libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

En el Artículo 25 de la Constitución Política, se establece que**: "**El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas." La administración distrital, acorde con la Constitución Política de Colombia y la Ley 1482 de 2011, que tiene como objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo que son vulnerados a través de actos de discriminación por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, desarrolla una política antidiscriminación a través de la estrategia distrital Ambientes Laborales Inclusivos.

El Decreto 062 de 2014 de la alcaldía mayor de Bogotá que adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgenerista e intersexuales- LGBTI - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, define en el Artículo 7°, en el proceso estratégico:

"Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales", que con el objetivo de eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral y que a todas las personas les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad, se debe adoptar la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos. En el mismo sentido, en el parágrafo 2 de este artículo, decreta que la Secretaría Distrital de Planeación, a través de la Dirección de Diversidad Sexual, coordine con los Sectores del nivel Central, Descentralizado y de las Localidades en conjunto con las Oficinas de Talento Humano, el desarrollo de las líneas de trabajo de esta estrategia distrital. En cumplimiento del lineamiento de este marco normativo, el Observatorio de la Política Pública LGBTI de la Dirección de Diversidad Sexual ha coordinado la implementación de esta estrategia en el distrito.

El presente Boletín tiene como objetivo consolidar y difundir las acciones adelantadas en las diferentes entidades en el marco de las tres líneas que integra la estrategia, acciones que se han llevado a cabo desde el año 2013. De esta manera, en la primera parte del Boletín se hace alusión a los lineamientos, objetivos y líneas de trabajo que integra la estrategia; en la segunda parte, se presenta un consolidado de los resultados de la aplicación de la encuesta ambientes laborales inclusivos en las secretarías del distrito; en la tercera las acciones desarrolladas en las diferentes entidades y finalmente las actividades proyectadas para el año 2015.

La Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos

Lineamientos

Los entornos de trabajo inclusivos son aquellos que permiten a las personas desarrollar sus actividades con tranquilidad y satisfacción y en condiciones de equidad, sin temor a ser discriminadas o agredidas; son ambientes que promueven el desarrollo profesional y personal, el compromiso con la entidad, y el desempeño eficiente de las actividades propias de su trabajo en ejercicio pleno de las competencias individuales y de equipo.

Las personas de los sectores LGBTI describen un ambiente laboral inclusivo como un ambiente en el que pueden ser ellas mismas, entrar comúnmente en conversaciones sobre la vida cotidiana, sobre su pareja, no perciben ninguna forma de discriminación y se sienten valoradas y aceptadas como parte de un equipo. No se trata sólo de "contratar" a alguien para que pase a integrar la nómina de la entidad, sino de hacer esfuerzos para que sea un empleado más, con igualdad de oportunidades y obligaciones, con las mismas posibilidades de

desarrollo y promoción que cualquier otra persona, aunque siendo siempre sensibles a su orientación sexual o identidad de género. En un ambiente laboral negativo, las personas de los sectores LGBTI no se sienten seguras revelando su orientación sexual o identidad de género, se sienten vulnerables, sienten acoso, y sus relaciones y familias no se reconocen.

La Corte Constitucional ha definido a la discriminación y el acto discriminatorio como:

> "*un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica* (...) *El acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. Constituye un acto discriminatorio, el trato desigual e injustificado que, por lo común, se presenta en el lenguaje de las normas o en las prácticas institucionales o sociales, de forma generalizada, hasta confundirse con la institucionalidad misma, o con el modo de vida de la comunidad, siendo contrario a los valores constitucionales de la dignidad humana y la igualdad, por imponer una carga, no exigible jurídica ni moralmente, a la persona*"[1] (Subrayado fuera del texto original).

La anterior definición recoge las distintas formas en que se refleja la discriminación que es importante reconocer, pues van desde la omisión o formas simples de agresión basadas en el silencio, hasta actos intencionados o que atentan contra la integridad física, emocional o sicológica.

El silencio es lo exactamente opuesto a lo abierto o amigable con las personas de los sectores LGBTI ya que los modos alternativos de vivir son opacados, mientras que lo heteronormativo[2] es presentado como la única forma de vivir "bien".

[1] Sentencia T-098 de 1994

[2] Es la forma de ver la vida desde la heterosexualidad como lo más común, normal, legal o mayoritario. En este caso se presupone que todas las personas son heterosexuales y, por tanto, se conforma una manera de ver el mundo, de actitudes, de visión enmarcados en una sola opción como la única o la más válida. Esto provoca una homogeneización, consciente e inconsciente, de la sociedad ignorando a personas que no son heterosexuales e visibilizándolas. Esta situación genera una ideología que conlleva pensar que todo el que no es heterosexual es "anormalmente diferente" y puede provocar rechazo o discriminación.

En primer lugar, si bien las personas tienen el derecho a la intimidad, entendido aquí como la opción de mantener en reserva su orientación sexual o identidad de género, es importante considerar la existencia del derecho a no esconderse en el trabajo.

En razón a que usualmente se presume la heterosexualidad, también se configuran conductas discriminatorias por razón de la identidad de género o de la orientación sexual, tales como:

- No reconocer a las parejas del mismo sexo las garantías y beneficios laborales que se reconocen a las parejas heterosexuales.
- Diseñar campañas en derechos sin tener en cuenta la diversidad en orientaciones sexuales o de identidad de género.
- Negarse a tratar o a incluir los temas relacionados con las personas de los sectores LGBTI en el ambiente laboral y en temas del trabajo.
- Las situaciones de discriminación a las que se expone una persona que expresa abiertamente su orientación sexual o su identidad de género, y las personas sobre las que otros y otras presumen o asumen su “no heterosexualidad”, su “no masculinidad”, o su “no feminidad”, son: Impedir o limitar el acceso, el ascenso o la permanencia en un puesto de trabajo, o las garantías laborales por ser persona transgenerista o por su orientación sexual.
- No celebrar contratos con ella o vinculación laboral por ser persona transgenerista o por su orientación sexual.
- Acosar sexual o laboralmente por ser mujer lesbiana, hombre gay, persona transgenerista o persona bisexual, en el lugar de trabajo.
- Molestia visible: cuando alguien menciona a su pareja del mismo sexo puede haber una postura corporal visiblemente negativa, así no esté acompañada de palabras. La mayor parte de la discriminación es implícita.
- Exclusión: las compañeras y compañeros tienden a dejar de trabajar o hablar con la persona que cuenta su orientación sexual o su identidad de género no normativa, sin reconocer la causa del alejamiento o rechazo.
- Hacer de la orientación sexual de alguien un prejuicio silencioso para calificar sus acciones o su trabajo.

Por último, entre los actos directos o intencionados de discriminación en el ámbito laboral está el acoso, también reconocido como hostigamiento en el lugar de trabajo a través de conductas comunes que se reconocen como inaceptables y penosas para quien las recibe.

En las personas del sector LGBTI la orientación sexual y la identidad de género configuran las relaciones que se dan en su vida familiar, su vida personal y sus relaciones de amistad. No obstante, las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no heterosexuales no las revelan en los sitios de trabajo o buscan reducir su visibilidad, incluso cuando la han compartido con sus amistades, familia, o compañeros y compañeras de estudio.

Objetivo

Promover que las personas de los sectores LGBTI- lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- que laboran en las entidades distritales no sean discriminadas en razón a su orientación sexual o su identidad de género y les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

Objetivos Específicos

- Diseñar y aplicar instrumentos que permitan identificar formas de discriminación hacia servidoras y servidores públicos de los sectores LGBTI
- Desarrollar estrategias encaminadas a reducir la discriminación hacia las y los servidores públicos de los sectores LGBTI
- Incluir en los procesos, procedimientos y manuales de las Direcciones de Talento Humano de las entidades, los lineamientos y la normatividad respectiva que haga posible que a las personas de los sectores LGBTI les sean garantizados sus derechos en el ámbito laboral.

Líneas de trabajo

1. **Diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral desde y hacia servidoras y servidores públicos.**

El Observatorio de la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Planeación diseñó una encuesta distrital de carácter virtual, dirigida a las servidoras y servidores públicos de todas las entidades del distrito, que tiene como objetivo identificar, en el ambiente laboral, actitudes y comportamientos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBTI.

2. Desarrollo en las entidades distritales de estrategias encaminadas a reducir la discriminación hacia las y los servidores públicos de los sectores LGBTI.

Las estrategias establecidas para reducir la discriminación por orientación sexual e identidad de género el ambiente laboral integran la realización de conversatorios, la presentación y firma del acta de compromiso, la difusión de boletines informativos, el desarrollo de talleres y cine foros que tienen como objetivo la apropiación por parte de las y los servidores públicos de los conceptos sexo, orientación sexual e identidad de género y la promoción de actitudes positivas en la inclusión de personas de los sectores LGBTI en su entorno de trabajo.

3. Incorporación en procesos, procedimientos y manuales del enfoque de derechos y la perspectiva de orientación sexual e identidad de género.

La tercera línea de trabajo está orientada a modificar procesos, procedimientos y manuales a cargo de las Direcciones de Talento Humano de las entidades para que se incluyan los lineamientos y la normatividad respectiva que haga posible que a las personas de los sectores LGBT les sean garantizados sus derechos en el ámbito laboral.

Desde el enfoque de derechos y la perspectiva de orientación sexual e identidad de género se busca que las entidades distritales reconozcan las distintas formas políticas y emocionales de la sexualidad, acaten y den a conocer las disposiciones de la corte constitucional en lo relacionado con los derechos de las parejas del mismo sexo a: pensión (sentencia C-336/2008), ingreso al régimen contributivo en salud en calidad de beneficiarias de su pareja (sentencia C-811/2007); prestación del subsidio familiar en servicios, subsidio familiar de vivienda (sentencia C-029/2009) y en general la aplicación a parejas del mismo sexo del régimen legal de protección a parejas heterosexuales.

- Integrar en los formatos de las Direcciones de Gestión Humana de la Entidad las variables, sexo, identidad de género y orientación sexual.

La Directiva 022 de 27 de diciembre de 2011[3] establece que para la elaboración de los reportes de carácter distrital es necesario contar con la información de la población atendida por las diferentes entidades, con la suficiente veracidad, confiabilidad y que permita la realización del cruce de bases de datos entre las diferentes entidades y organismos de la administración. La Directiva incluye las variables relativas al sexo, la identidad de género, el nombre identitario (en casos de personas transgeneristas) y la orientación sexual.

- Incorporar en los manuales de inducción de la entidad la política de inclusión y no discriminación por orientación sexual e identidad de género.

En los manuales de inducción y en los procesos de inducción y reinducción que realizan las entidades distritales debe existir un capítulo en el que se desarrolla la política pública LGBTI y la estrategia de ambientes laborales inclusivos.

- Realizar comunicados en los que se informe sobre el procedimiento para vincular al compañero o compañera en el caso de parejas del mismo sexo a la afiliación a salud, pensión, caja de compensación familiar.

Desde el enfoque de derechos y la perspectiva de orientación sexual e identidad de género se busca que las entidades distritales reconozcan las distintas formas políticas y emocionales de la sexualidad, acaten y den a conocer las disposiciones de la corte constitucional en lo relacionado con los derechos de las parejas del mismo sexo a: pensión (sentencia C-336/2008), ingreso al régimen contributivo en salud en calidad de beneficiarias de su pareja (sentencia C-811/2007); prestación el subsidio familiar en servicios, subsidio familiar de vivienda (sentencia C-029/2009) y en general la aplicación a parejas del mismo sexo del régimen legal de protección a parejas heterosexuales.

[3] La Directiva 022 de 2011 de la Alcaldía Mayor de Bogotá: "Estandarización de la información de identificación, caracterización, ubicación y contacto de los ciudadanos y ciudadanas que capturan las entidades del distrito capital" de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DE AMBIENTES LABORALES EN LAS SECRETARÍAS DEL DISTRITO

La encuesta, dirigida a todas las y los servidores públicos, sin importar su sexo, identidad de género u orientación sexual parte de realizar un perfil sociodemográfico de las y los servidores, en los que se identifica la entidad, el cargo, el tipo de vinculación, el rango de edad, el nivel educativo y el estado civil e indaga sobre actitudes y comportamientos de discriminación en el ambiente laboral en relación con las personas de los sectores LGBT.

La encuesta fue aplicada durante los años 2013 y 2014 a las 13 Secretarías del Distrito y tuvo como objetivo identificar, en el ambiente laboral, actitudes y comportamientos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBT. Respondieron la encuesta 2471 (100%) personas de las 13 Secretarías, con una alta participación de la Secretaría de Movilidad (15,5), Integración Social (14,6) y Salud.

Secretaría	Mujeres	%	Hombres	%	Total de Servidores-as	%
Ambiente	102	62,58	61	37,42	163	6,60
Hábitat	67	54,03	57	45,97	124	5,02
Cultura	44	61,97	27	38,03	71	2,87
Desarrollo Económico	44	60,27	29	39,73	73	2,95
Educación	206	70,00	90	30,00	296	11,98
Integración Social	279	76,40	82	22,5	361	14,61
Gobierno	110	60,44	72	39,56	182	7,37
Hacienda	123	60,89	79	39,11	202	8,17
Planeación	45	55,00	37	45,00	82	3,32
Salud	235	71,21	86	26,79	321	12,99
Movilidad	200	52,22	183	47,78	383	15,50
General	100	56,00	78	44,00	178	7,20
Mujer	28	80,00	7	20,00	35	1,42
Total	**1583**	**63,15**	**888**	**36,61**	**2471**	**100,0**

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI.

La muestra representa el 15,49% (2471) del total del personal (28076) de las 13 secretarías del Distrito, estadística de cargos, que integra empleados-as públicos, trabajadores-as oficiales, empleos temporales y contratistas. Lo que indica que es una muestra representativa que permite generalizar los resultados.

Participaron 1853 mujeres, que equivale al 63.1 % y 888 hombres que equivale al 36.6%. Siendo la Secretaría de la Mujer con el 80%, Integración Social 76% y Salud con el 71% aquellas con una mayor participación. Parece corroborar la conclusión de otras investigaciones en relación con la mayor receptividad de las mujeres frente al tema.

Secretarías	Total Personal	No. de personas que contestaron	% Muestra
Seg. General	1451	178	12,26
Gobierno	2429	182	7,49
Hacienda	1678	202	12,03
Planeación	671	82	12,22
Desarrollo	255	73	28,62
Educación	4299	296	6,88
Salud	1825	321	17,58
Integración Social	11774	361	3,1
Cultura	291	71	24,39
Ambiente	779	163	20,92
Moviidad	1757	383	21,79
Hábitat	514	124	24,12
Mujer	353	35	10
Total	**28076**	**2471**	15,49

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI.

Las Secretarías con más alta participación en proporción con el personal que cuentan son Desarrollo Económico, Hábitat, Cultura, Movilidad y Ambiente.

OPCIÓN	CULTURA	DESARROLO ECONÓMICO	GOBIERNO	HACIENDA	SALUD	HABITAT	AMBIENTE	MOVILIDAD	PLANEACIÓN	EDUCACIÓN	SECRETARIA GENERAL	MUJER	INTEGRACIÓN SOCIAL	(%)
Región o lugar de origen	8,40	8,2	4,4	9,4	8,1	5,6	3,7	5,2	4,9	4	3	5,7	1,9	5,6
Etnia o raza	4,2	1,4	3,3	1,9	3,7	1,6	1,2	1,3	0	2	1	0	1,6	1,8
Discapacidad	2,8	0	2,2	2,5	1,2	0,8	1,2	1	0	3	1	0	1,1	1,3
Identificarse como LGBT	2,8	1,4	4,4	1,9	1,8	3,2	1,2	0,5	12,2	7	0	0	5,2	3,2
Situación socioeconómica	12,6	4,1	8,2	10,9	6,5	6,4	6,1	7,8	12,2	10	5	14,2	6,3	8,5
Comportamientos (gesticulación, ademanes, forma de hablar)	12,6	4,1	10,4	9,9	6,8	11,2	3	5,4	12,2	14	5	11,4	7,1	8,7
Forma de vestir	14	6,8	5,5	11,4	7,2	4,8	7,9	5,9	12,2	11	16	5	7,4	8,9
Género	5,6	6,8	7,7	9,4	4,3	0,8	2,4	4,1	7,3	11	7	34	5,2	8,1
Edad	9,8	1,4	10,5	13,4	9,9	1,6	7,3	6,2	7,3	12	5	5,7	9	7,6
Apariencia física (peso, estatura, rasgos)	12,6	6,8	8,2	13,4	8,7	4	8,5	8	12,2	20	11	5	10,7	9,9
Por el tipo de vinculación laboral	25,3	5,5	35,1	26,7	35,2	22,6	23,9	25,1	20,7	18	11	20	25,2	22,6
Por sus ideas o forma de pensar	18,3	15,1	17	17,8	16,2	19,3	10,4	10,1	15,9	26	17	17,1	16,7	16,7
Por NO tener pareja, hijos o personas a cargo	11,2	8,2	6,6	9,4	6,8	4,8	3,6	4,9	11	12	19	0	4,4	7,8
No he sido discriminado-a	40,8	63	41,2	40,6	40,5	51,6	54,6	48,5	43,9	41	16	42,8	46,3	43,9
Otro	1,4	6,8	2,7	5,4	6,8	6,4	6,1	4,9	6,1	0	7	0	7,9	4,7

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI.

Percepción de Discriminación por el Personal de las Secretarías del Distrito

En la siguiente parte de la encuesta se buscó determinar las diferentes formas de discriminación teniendo en cuenta que la discriminación se entiende como *"Todo acto arbitrario dirigido perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales"* de esta manera las respuestas fueron las siguientes:

El principal resultado a resaltar es que si bien el 43.9% (1085) personas NO se sienten discriminados por ningún motivo, el 56,1% (1386) SI, lo que indica que más de la mitad de las y los servidores de las Secretarías han percibido algún tipo de discriminación.
Dentro de los motivos de discriminación están en su orden, por el tipo de vinculación laboral 22,6%, (558) personas, por las ideas o formas de pensar 16,7%, (413) personas y por la apariencia física (peso, estatura, rasgos), 9,9%, (245).

Cabe observar que si bien de manera directa el porcentaje de discriminación por identificarse como LGBT, es bajo, 3.2%, los motivos de discriminación relacionados con ideas o formas de pensar diferentes, o por la apariencia física que diste de los patrones establecidos se encuentran dentro los porcentajes más altos de percepción de discriminación.

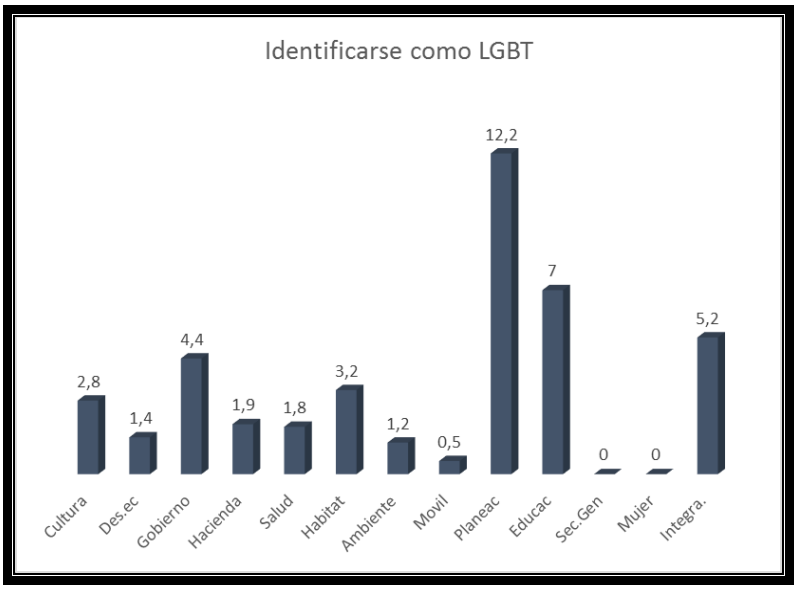
Región o lugar de origen	5,6%
Etnia o raza	1,8%
Discapacidad	1,3%
Identificarse como LGBT	3,2%
Situación socioeconómica	8,5%
Comportamientos (gesticulación, ademanes, forma de hablar)	8,7%
Forma de vestir	8,9%
Género	8,1%
Edad	7,6%
Apariencia física (peso, estatura, rasgos)	9,9%
Por el tipo de vinculación laboral	22,6%
Por sus ideas o forma de pensar	16,7%
Por NO tener pareja, hijos o personas a cargo	7,8%
No he sido discriminado-a	43,9%
Otro	4,7%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI.

Discriminación por identificarse como LGBT

Al analizar, al interior de las secretarías, se observa que en Planeación 12,2 %, en Educación 7,0 %, e Integración Social 5,2% de las personas que contestaron la encuesta sienten discriminación por "identificarse como LGBT".

Si bien de manera directa el % de discriminación por identificarse como LGBT, es bajo, 3.2%, los motivos de discriminación relacionados con ideas o formas de pensar diferentes, o por la apariencia física que diste de los patrones establecidos se encuentran dentro de los porcentajes más altos de percepción de discriminación.



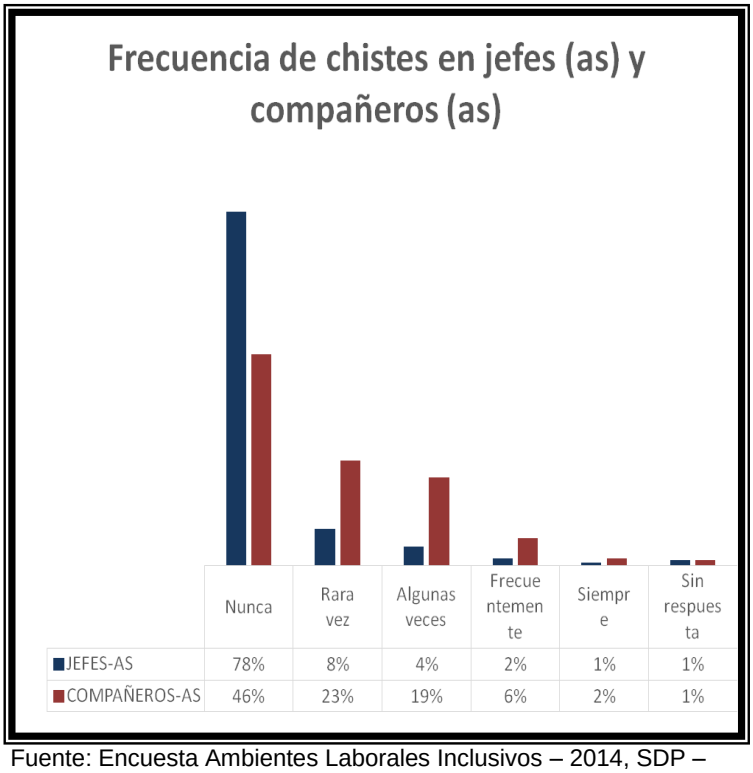
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI

Frecuencia de discriminación hacia personas de los sectores LGBT

En la siguiente pregunta se le pide al personal de las Secretarías del Distrito que indiquen con qué frecuencia se presentan entre sus compañeros y compañeras de trabajo y entre sus jefes y jefas dos prácticas concretas que representan actos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBT. Se les pide que califiquen según la frecuencia de 1 equivalente a nunca a 5 a siempre:

Frecuencia de Chistes

Los resultado indican que el 77% de las y los servidores de las secretarías del distrito perciben que las y los jefes nunca hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos algunas veces, 4.1%, frecuentemente, 1,5%, y siempre 0,7%, o rara vez, 8.1% equivalen al 14% (346) que percibe que hay prácticas discriminatorias, chistes, hacia las personas de los sectores LGBT.



	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	Sin respuesta
JEFES-AS	78%	8%	4%	2%	1%	1%
COMPAÑEROS-AS	46%	23%	19%	6%	2%	1%

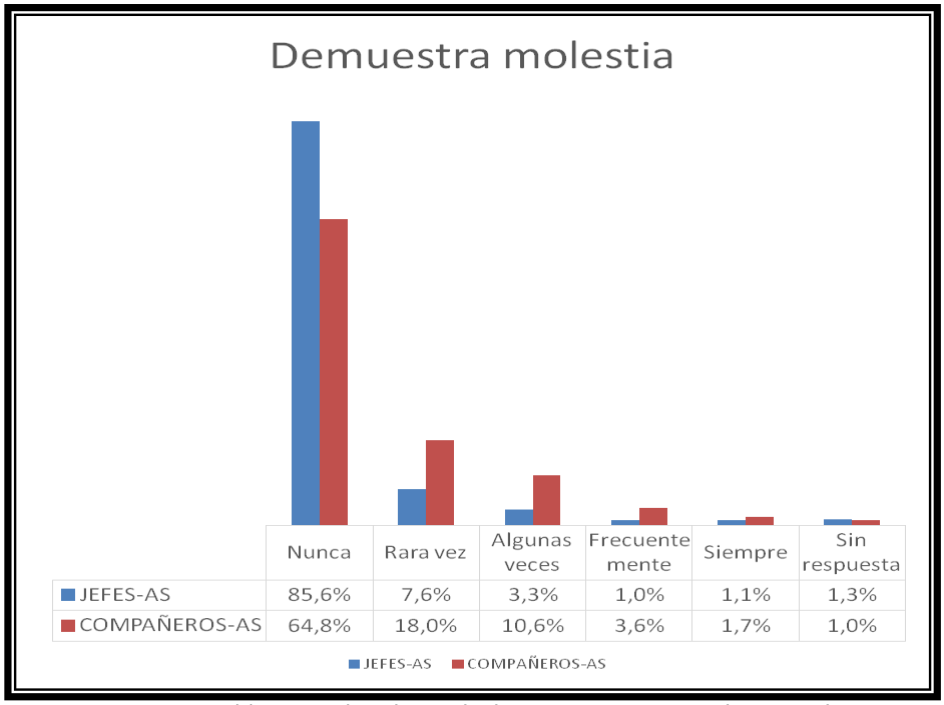
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI

De otra parte, aunque el 46,4 % de las y los servidores de las secretarías del distrito perciben que las y los compañeros-as nunca hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos algunas veces 19,4%, frecuentemente 5,9%, y siempre 1,5%, o rara vez, 23,1% equivalen al 49,9% (1233) que percibe que hay prácticas discriminatorias, chistes, hacia las personas de los sectores LGBT.

Frente a la consulta sobre la frecuencia en que se hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidencia un porcentaje mayor en los compañeros (as) de trabajo el 50% que en los jefes(as), el 14%.

Demuestran molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT

En relación con si demuestra molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidencia un porcentaje mayor en los compañeros (as) de trabajo el 39,9% , que en los jefes(as), el 12%.



	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuente mente	Siempre	Sin respuesta
JEFES-AS	85,6%	7,6%	3,3%	1,0%	1,1%	1,3%
COMPAÑEROS-AS	64,8%	18,0%	10,6%	3,6%	1,7%	1,0%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI

Por otro lado, si bien el 85,6% de las y los servidores de las secretarías del distrito perciben que las y los jefes nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 12,0% (296).

En el mismo sentido, aunque el 64,8% de las y los servidores de las secretarías del distrito perciben que las y los compañeros nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 33,9% (838).

Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT

Frente a la afirmación si siente "miedo o desconfianza cuando me tengo que relacionarme en mi trabajo con personas de los sectores LGBT el 6,6% de las servidoras y servidores de las secretarías de distrito perciben miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral

Opción	Promedio
Totalmente en desacuerdo	38,2%
En desacuerdo	14,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40,4%
De acuerdo	4,3%
Totalmente de acuerdo	2,3%
Sin respuesta	0,6%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI

Al respecto se identifica las opciones de respuesta en las que se expresa miedo o desconfianza al relacionarse en el trabajo con personas de los sectores LGBT, (4,3% de acuerdo y 2,3% totalmente de acuerdo) 6,6% (166), son indicativas de la existencia de personas que perciben miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral y deben ser tenidas en cuenta a la hora de adelantar iniciativas que pretendan eliminar este tipo de conductas en las secretarías del distrito.

Expresión por parte de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y orientación sexual

Frente a la afirmación si "*Considera que las personas de los sectores LGBT (Lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas) no deberían hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual", con las opciones:*

- *Totalmente en desacuerdo,*
- *En desacuerdo,*
- *Ni de acuerdo ni en desacuerdo,*
- *De acuerdo y*
- *Totalmente de acuerdo, las y los servidores de las secretarías del distrito.*

Expresaron:

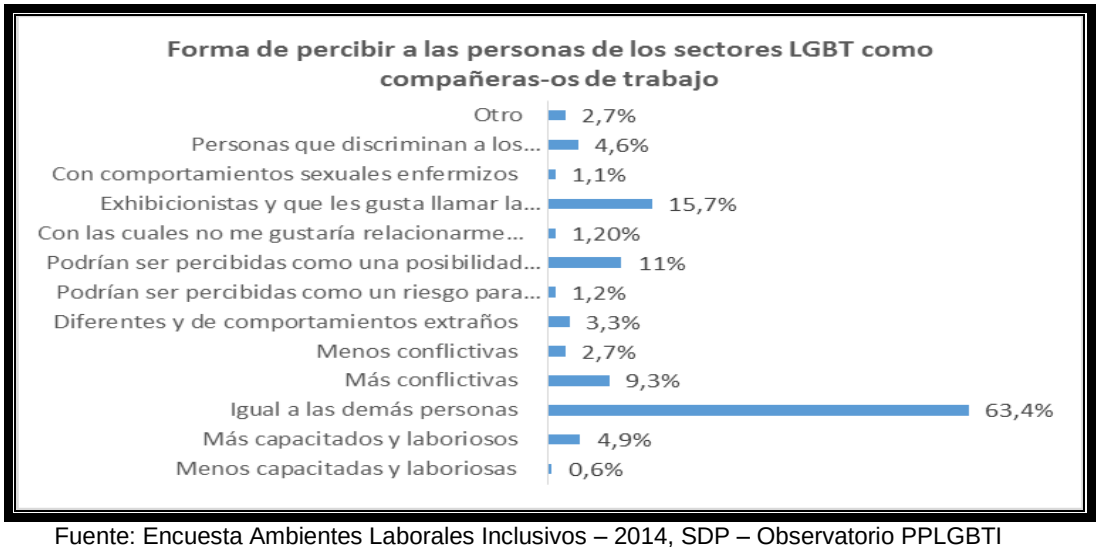
Opción	Promedio
Totalmente en desacuerdo	17,6%
En desacuerdo	14,9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50,3%
De acuerdo	11,8%
Totalmente de acuerdo	5,1%
Sin respuesta	0,4%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI

El 16,9% de las servidoras y servidores de las secretarías considera que las personas de los sectores LGBT no deberían hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual.

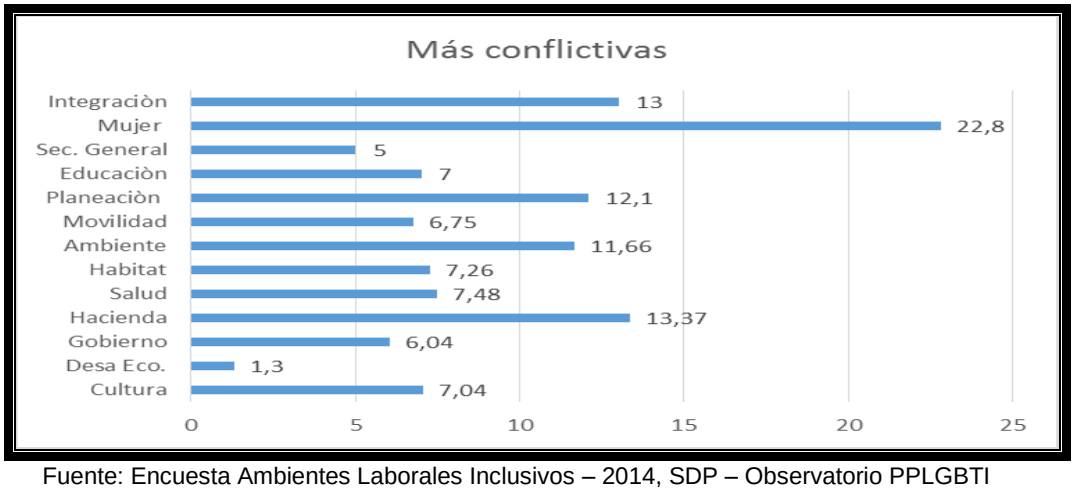
Forma de percibir a las personas de los sectores LGBT como compañeras-os de trabajo

Se les consultó a las y los servidores y servidoras sobre si habían trabajado con personas de los sectores LGBT a lo cual el 67,7% dijo que SI, el 14,6% dijo que NO y el 17,5% expresó no saber y un 0.2% no respondió.



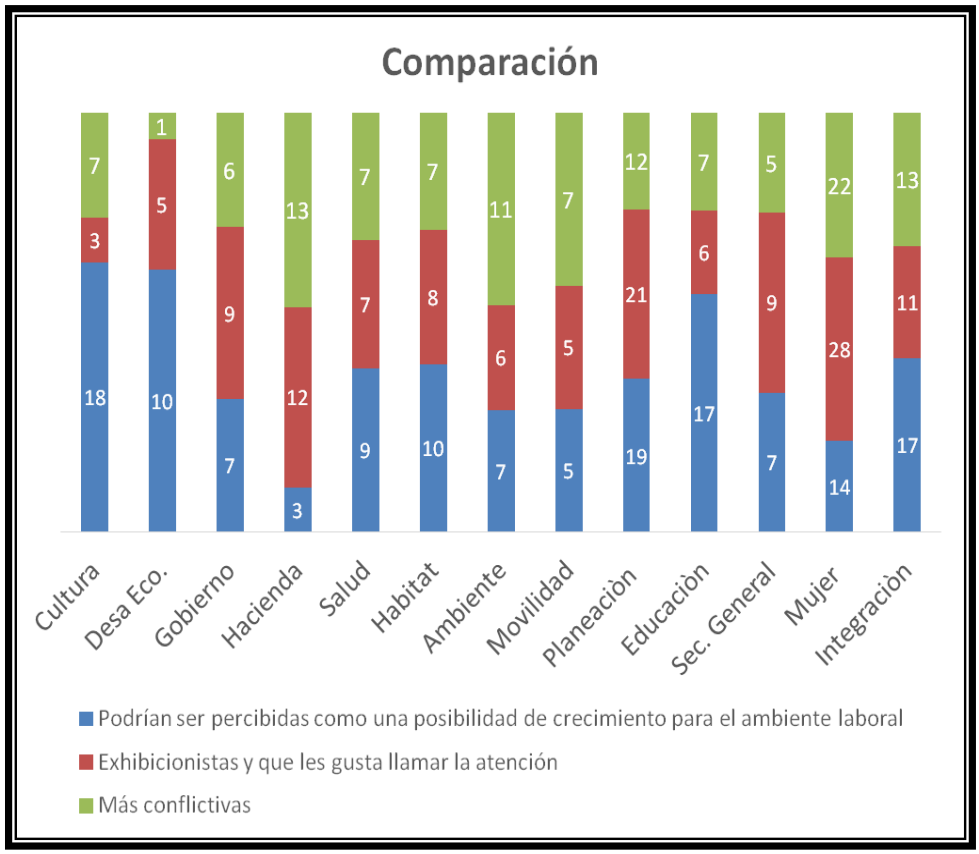
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI

El 63,4% de las y los servidores les considera igual a las demás personas, el 15,7% como exhibicionistas y que les gusta llamar la atención, el 11% como una posibilidad de crecimiento, el 9,3% más conflictivas, el 4,9% más capacitadas y laboriosas, el 4,6% personas que discrimina a los heterosexuales.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI

Al comparar las secretarías se observa que en la Secretaría de la Mujer el 22,8%, en Hacienda, el 13,3%, en Integración el 13% y en Planeación el 12,1% ha percibido a las y los compañeros de trabajo de los sectores LGBT como más conflictivos.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI

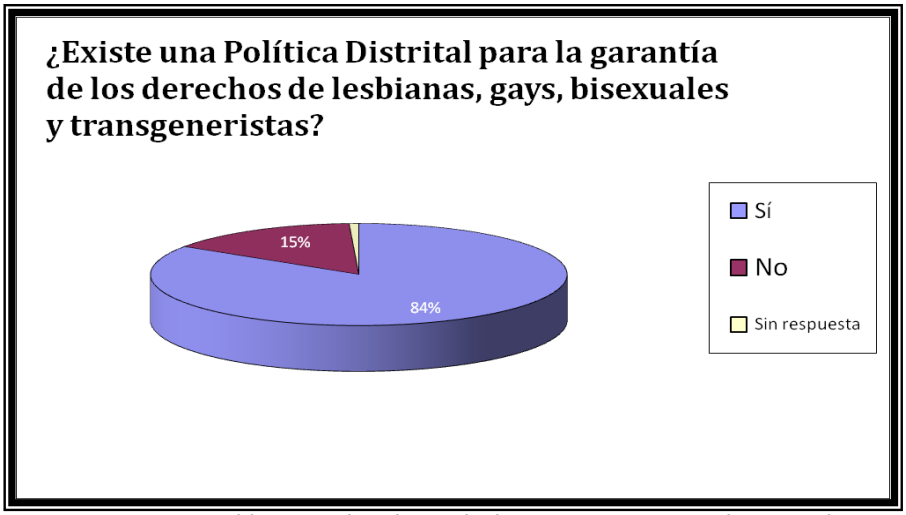
En la secretaría de la Mujer 28% les perciben como exhibicionistas, los 22% como más conflictivas y 14% como una posibilidad de crecimiento. La secretaría de Planeación el 21% les percibe como exhibicionistas, el 19% como una posibilidad de crecimiento y el 12% como más conflictivas.

En sectores como Cultura 18%, Educación 17%, Desarrollo Económico 10%, e Integración 17%, es mayor el porcentaje de servidoras y servidores que perciben a las personas de los sectores LGBT como una posibilidad de crecimiento.

Resalta la secretaría de Hacienda el 13% les perciben como más conflictivas, el 12% como más conflictivas y solo un 3 % como una posibilidad de crecimiento.

Existencia de una Política Distrital para la garantía de los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas y capacitación en temas relacionados

En relación con la existencia de una política pública relacionada con la política pública LGBT en Bogotá, el 84% de las y los servidores de las secretarías saben de la existencia de la PPLGBT, sin embargo existe un 15% que no lo sabe.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2014, SDP – Observatorio PPLGBTI

En lo que atañe con la existencia de capacitación sobre temas relacionados con la no discriminación El 36% de las y los servidores de la secretarías expresa que si existe capacitación, el 36% dice que no y el 28% que no sabe. Finalmente con capacitación sobre orientaciones sexuales e identidades de genero, el 34% de las y los servidores de la secretarías expresa que si existe capacitación, el 34% dice que no y el 27% que no sabe.

Conclusiones

El 56,1% de las servidoras y servidores públicos de las Secretarías del Distrito han percibido algún tipo de discriminación.

Las causas de discriminación más frecuentes son en su orden el tipo de vinculación laboral 22,6%, las ideas o formas de pensar 16,7%, la apariencia física (peso, estatura, rasgos) 9,9%.

Si bien de manera directa el % de discriminación por identificarse como LGBT, es bajo, 3.2%, los motivos de discriminación relacionados con ideas o formas de pensar diferentes, o por la apariencia física que diste de los patrones establecidos se encuentran dentro los porcentajes más altos de percepción de discriminación.

Hay una práctica en las secretarías del distrito del chiste o de la burla hacia las identidades sexuales diversas.

Hay un porcentaje de personal de las secretarías que percibe la existencia de molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT.

El 6,6% de las servidoras y servidores de las secretarías de distrito perciben miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral

El 16,9% de las servidoras y servidores de las secretarías considera que las personas de los sectores LGBT no deberían hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual.

El 63,4% de las y los servidores de estas entidades considera a las y los compañeros de trabajo de los sectores LGBT, igual a las demás personas, el 11% como una posibilidad de crecimiento y el 4,9% como más capacitadas y laboriosas.

El 15,7% de las y los servidores de las secretarías los ve como exhibicionistas y que les gusta llamar la atención, el 9,3% como más conflictivos y el 4,6% como personas que discriminan a los heterosexuales.

Un 15% de las y los servidores de las secretarías expresa que no sabe sobre la existencia de la Política Pública LGBT, el 34% dice que no hay capacitación en temas relacionados con la orientación sexual o la identidad de género y el 36% con la No discriminación.

ACCIONES DESARROLLADAS EN LAS DIFERENTES ENTIDADES

SECTOR INTEGRACION SOCIAL

Fuente: Capacitación Ambientes Laborales Inclusivos - 2014 - SDIS

En el año 2012 se realizó una sensibilización a funcionarios y funcionarias de la Secretaría de Integración Social sobre las orientaciones sexuales e identidades de género diversas, dada la masiva vinculación de estas personas en el sector y la creación de la Subdirección de Asuntos LGBT. Se realizaron performance alusivos al tema de discriminación laboral a personas de los sectores LGBT, difusión de información en relación través de los diferentes medios de la entidad, la elaboración de carteleras y murales en los diferentes pisos que ocupa la Secretaría un Acto de formalización de la política de no discriminación por parte de la Secretaria, la inclusión de la misma y del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en el Manual de inducción a funcionarios y funcionarias, la entrega de manillas y la firma del acta de compromiso por parte de la Secretaría algunos directivos-as y funcionarios-as del nivel central.

En el año 2014 se realizó el encuentro: En la Secretaría de Integración Social se puede Ser, en el que se presentó la estrategia ambientes laborales inclusivos de la entidad, se realizó un conversatorio en relación con la discriminación por orientación sexual e identidad de género y la presentación y firma del acta de compromiso de no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

Dada la puesta en funcionamiento de la Subdirección para Asuntos LGBTI y la presencia de los y las funcionarias de la misma, en su mayoría de los sectores LGBT, las actividades desarrolladas generan gran impacto suscitando reacciones en algunas ocasiones positivas y en otras negativas. La ejecución de las actividades genera curiosidad en algunos, introduce en el conocimiento de temas asociadas a las orientaciones sexuales e identidades de género, contribuye con la transformación de imaginarios y da la pauta para la vinculación laboral de personas de los sectores LGBT y la generación de entornos favorables para su desempeño, dando continuidad en el desarrollo de acciones de visibilización y cambio cultural. El número de personas participantes aproximadamente 2000 servidoras y servidores de la entidad.

Fuente: Capacitación Ambientes Laborales Inclusivos - 2014 - SDIS

El IDIPRON, también ha avanzado en el desarrollo de la estrategia ambientes laborales inclusivos. En el año 2014, se realizó un conversatorio con la participación de 127 personas vinculadas como servidoras y servidores públicos o en la modalidad de contratos al instituto y que fueron sensibilizadas en relación con las categorías de sexo, orientación sexual e identidad de género y la discriminación en el ambiente laboral.

Fuente: Capacitación Ambientes Laborales Inclusivos - 2014 - SDIS

SECTOR MUJERES

En la Secretaría Distrital de la Mujer en el año 2014, el desarrollo de la estrategia permitió sensibilizar a las y los servidores públicos en relación con la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, como expresión del compromiso de la Entidad frente a la Política Pública LGBTI. Permitió resolver inquietudes en relación con el tema y en particular el trato y relacionamiento con mujeres transgeneristas dada la presencia de algunas de ellas como funcionarias de la entidad. Se contó con la participación de directivas el área de Talento Humano, Subsecretaría de Políticas de Igualdad y la firma del acta de compromiso contó con la presencia de la Secretaria quien invitó a los y las asistentes a comprometerse con la no discriminación y el desarrollo del trabajo con enfoque diferencial para las mujeres de Bogotá. En el desarrollo de la estrategia participaron aproximadamente 150 personas del nivel central.

SECTOR SALUD

En el marco de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en Salud se puede ser, en el año 2014, se desarrollaron las siguientes acciones: revisión y ajuste al manual de inducción, inclusión de la política pública y la estrategia ambientes laborales inclusivos en las jornadas de inducción y reinducción; el desarrollo de una propuesta de contenidos para la creación de una revista interna; la creación de un módulo de formación en temas relacionados con la política pública y la misionalidad del sector para la intranet a través de la plataforma e-learning y el desarrollo de una campaña de difusión de conceptos.

De igual forma en el marco de la estrategia se realizaron jornadas locales de humanización de los servicios de salud desde el enfoque diferencial de atención a personas LGBTI en las ESEs: Anexo técnico formulado con lineamiento para la implementación de la estrategia en la red hospitalaria distrital. La formulación e implementación de Planes de trabajo, por los equipos territoriales en los hospitales públicos que contó con la participación masiva de funcionarios, funcionarias y contratistas. 150 funcionarios, funcionarias y contratistas de nivel central participantes y 2000 de la red hospitalaria.

En el Hospital Rafael Uribe Uribe, se realizó la Jornada local de humanización de los servicios de salud desde el enfoque diferencial de atención a personas LGBTI en el marco de la estrategia ambientes laborales inclusivos y en Bogotá se puede ser, la cual fue desarrollada los días 26 y 27 de Agosto de 2014 y tuvo lugar en la Upa San José Obrero y sede administrativa y en el centro de atención inmediata CAMI Diana Turbay.

La jornada tuvo como principal objetivo, brindar herramientas teóricas a las y los funcionarios sobre el trato humanizado de los servicios de salud con enfoque diferencial para personas de los sectores LGBTI, además aportar al clima organizacional en la inclusión laboral de este tipo de poblaciones.

Su desarrollo permitió establecer las siguientes conclusiones:

1. *Fue una muy buena estrategia para valorar ambientes laborales inclusivos y su relación con el conocimiento que se tiene frente a temas LGBTI, y cuya aplicación no solo obedece al ámbito laboral sino de atención en salud.*

2. *La implementación de estrategias lúdico-recreativas, permitieron una mayor apropiación de temas densos y complicados.*

3. *La participación de uno de los grupos de teatro de la mesa local LGBTI Rafael Uribe y la historia de vida de mujer transformista, aporta al cambio de imaginarios frente a personas LGBTI.*

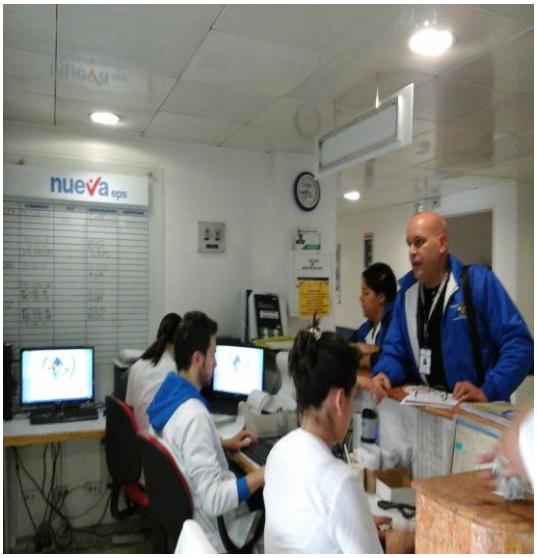
4. *Se contó con una participación de 85 personas sensibilizadas, dato que sugiere una apuesta de incluir más personal en estas actividades.*

5. *Esta actividad generó una gran expectativa, valorando que el tema LGBTI para una gran cantidad de personas es sinónimo de comprensión, tolerancia, convivencia, además crea la necesidad de documentarse frente al mismo.*

Fuente: Ambientes Laborales Inclusivos 2014, Equipo responsable de la jornada Cami Diana Turbay 27 de agosto 2014.

En la jornada, se trabajó el tema de humanización de las personas LGBTI, con 70 personas que hacen parte de territorios, Upa Codito y Cami Verbenal. El trabajo de atención diferencial se inició con el video ¿cuál es la diferencia? donde se trabaja el tema de atención diferencial y sensibilización, un acta de compromiso en el trato de las personas LGBTI. Se busca a través de estas jornadas el manejo de la consulta, o atención desde la misma caja o portería de un trato humano y diferencial.

Jornada Local Humanización de los servicios de salud para la población LGBTI, Agosto 20 de 2014 Hospital Engativá II Nivel



La Jornada Local Humanización de los servicios de salud para la población LGBTI del Hospital Engativá II Nivel contó con la participación de 117 personas en total, de las cuales el 72,6% corresponden a mujeres mientras el 27,4 fueron hombres. Realizando un análisis de la jornada Local, se logró evidenciar la receptividad por parte de las y los funcionarios del Hospital ya que el tema

En el proceso se sensibilizó a 50 funcionarias y 20 funcionarios del hospital de Usaquén: - *Personal médico, psicología, trabajo social, técnicos(as), nutrición, enfermería, técnicos administrativos, auxiliar de enfermería, servicios generales, profesionales de apoyo, coordinadores, bacterióloga.* .	*humanización de los servicios estaba* Acorde *con el proceso de acreditación que está llevando la institución.* *La información suministrada por las y los profesionales que ejecutaron la actividad fue clara y buscaba que las y los funcionarios de la institución hicieran un proceso reflexivo frente a la atención que el Hospital Engativá presta a las personas de los sectores LGBTI.*

EN BOGOTA Y EN VISTA HERMOSA, SE PUEDE SER

Comunicado de Prensa

Firma de compromisos por parte de los y las funcionarias del Hospital Vista Hermosa, validaron el éxito de la jornada por ambientes agradables e inclusivos para las personas que pertenecen a la población LGTBI.
Esta jornada llevada a cabo durante el mes de agosto en las instalaciones tanto de los puntos de atención y trabajo administrativo estuvo coordinada por la referente de la política, quien por medio de dinámicas y charlas educativas buscaron sensibilizar, cambiar imaginarios y estigmas que se tienen hacia esta población en el momento de ser atendidos en los servicios de salud y cuando se labora dentro de ellos. El enfoque diferencial que se trabaja con la política fue el eje principal para que los trabajadores conozcan y aclaren dudas al respecto, para ello se recorrieron las diferentes Upas y Camis del hospital., cumpliendo con la instrucción emanada desde la Alcaldía de la Bogotá Humana y Secretaria

Distrital de Salud donde se trabaja en la participación e inclusión de esta población en las entidades distritales, ofreciendo trato digno, con lenguaje incluyente, respetuoso y sin discriminación social por su situación. Fue así como los colaboradores suscribieron un compromiso en acta con el objeto propuesto en la jornada. El hospital continuara propiciando estos encuentros y capacitaciones que buscan la inclusión en Ciudad Bolívar y donde se trabaja en la promoción y prevención de la enfermedad con respeto y participación social

SECTOR GOBIERNO

En el año 2014, en el desarrollo de la estrategia ambientes laborales inclusivos en la Secretaría de Gobierno: Porque yo hago posible la inclusión en mi ambiente de trabajo, participo se realizó la socialización de la estrategia a las profesionales responsables desde las Direcciones de Derechos Humanos, Talento humano y Comunicaciones, entregando los insumos necesarios para la formulación y ejecución del plan de trabajo. Se desarrolló una estrategia que incluye la difusión por los diferentes medios de comunicación de la Secretaría, la realización de recorridos del equipo del proyecto 828 sensibilizando y comunicando desde el despacho para convocar al diligenciamiento de la encuesta de Ambientes Laborales inclusivos. 170 personas sensibilizadas en los recorridos, quienes respondieron a la convocatoria. En el Instituto Distrital para la participación y acción comunal IDPAC se realizó un conversatorio con la participación de 13 personas.

SECTOR MOVILIDAD

En el año 2014 se realizó un encuentro con las y los servidores públicos de la Secretaría de Movilidad y Transmilenio denominado: **Por una Movilidad Incluyente y Humana** en el que se compartieron experiencias y saberes desde la institucionalidad y la academia en torno a la discriminación por orientación sexual e identidad de género, en el contexto de la Política Pública LGBTI y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Géneros.

El encuentro “Por una Movilidad Incluyente y Humana”, contó con la presencia de la Secretaria de Movilidad, cabeza mayor del sector, quien señaló el apoyo de la institución a la política pública LGBTI y su compromiso con la ejecución de la misma. Asistieron 161 funcionarios y funcionarias del Sector Movilidad. Secretaría de Movilidad, Transmilenio S. A y Terminal de Transporte, quienes recibieron una sensibilización sobre ambientes laborales inclusivos, el concepto de discriminación, la normatividad que prohíbe este tipo de actos arbitrarios y las consecuencias de la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

SECTOR DESARROLLO ECONOMICO

En la Secretaría de Desarrollo Económico se adelantaron seis sesiones de sensibilización en relación con la estrategia de ambientes laborales inclusivos con la asistencia de 92 servidoras y servidores públicos y la firma por parte de estos de 61 actas de compromiso de no discriminación. En el Instituto Distrital de Turismo –IDT- se realizaron tres, con la participación de 82 personas y la firma de 72 actos de compromiso y en el Instituto para la Economía Social IPES ocho sesiones con la asistencia de 182 servidoras y servidores y la firma por parte de 112 servidoras y servidores de compromiso de no discriminación.

VEEDURÍA DISTRITAL

En el año 2012 se realizó en esta entidad la sensibilización a funcionarios y funcionarias en temas relacionados con la política pública LGBTI y las orientaciones sexuales e identidades de género, para el reconocimiento de las diversas posibilidades de expresión sexual de los seres humanos y el reconocimiento y respeto por compañeros y compañeras no heterosexuales vinculadas a la entidad. Las actividades desarrolladas: conversatorio, obra de teatro y firma del acta de compromiso, permitieron la interlocución con el personal de la entidad, la clarificación de conceptos e imaginarios negativos evidenciados en desarrollo de las actividades y prepara el escenario para dar continuidad al desarrollo de la estrategia.

El número de personas beneficiadas aproximadamente 300. En el año 2014 se realizó una sensibilización en la que participaron 35 servidoras y servidores de esta entidad y la firma del acta de compromiso de no discriminación en el ámbito laboral por orientación sexual e identidad de género no heteronormativa.

SECTOR HÁBITAT

La Secretaría de Hábitat realizó actividades de inducción, reinducción y capacitación con el equipo directivas y de funcionarios-as. En estas jornadas se socializó la misión, visión y objetivos de la Secretaría, las dependencias que la componen y la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos. Participaron 365 servidoras y servidores públicos de las diferentes dependencias. Es importante resaltar que se llevaron a cabo capacitaciones con los servidores y servidoras de Servicio al Ciudadano, 24 personas, y con los y las gestoras locales, 20 personas en temas de no discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género y Atención Diferencial; además de la Firma de Acta de Compromiso.

Fuente: Capacitación Ambientes Laborales Inclusivos - 2014 – HÁBITAT

ALCALDIAS LOCALES

Durante el año 2013 se realizó en la localidad de Kennedy, en el marco de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos el desarrollo de un conversatorio, de una obra de teatro y la firma del acta de compromiso con la participación de 60 servidores(as) públicos de esta alcaldía local. En el 2014 en las alcaldías locales de Santa Fe, se sensibilizó a 30 servidores y servidoras que también firmaron el acta de compromiso, Puente Aranda, 40 servidores(as) públicos, San Cristóbal, 30 y en Sumapaz 35, es esta última alcaldía participó en el encuentro la Mujer T, contando su experiencia como mujer transgenerista. En este período se han realizado cinco jornadas en las localidades descritas con la asistencia de 195 personas entre funcionarios, funcionarias y contratistas.

SECTOR CULTURA, RECREACION Y DEPORTE

En el sector Cultura se realizó una jornada en la que se presentó la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en la mesa sectorial de Cultura a la que asisten las personas enlaces para la implementación de la política pública LGBTI en mencionado sector de las siguientes entidades: Secretaría de Cultura, Instituto Distrital de Recreación y Deporte, Instituto Distrital de Patrimonio, Filarmónica de Bogotá, Fundación Gilberto Álzate, Canal Capital, Instituto Distrital para las Artes en este espacio participaron 15 personas.

SECTOR PLANEACIÓN

En el sector planeación en el año 2012 se realizó en el marco de la Escuela de Pensamiento, el conversatorio: En Planeación se puede ser, con la participación del Secretario de Planeación, Gerardo Ardila Calderón, quien moderó el conversatorio sobre discriminación por orientación sexual e identidad de género no normativa en el ambiente laboral y que se llevó a cabo con la participación de Carolina Herrera y Miguel Rueda, psicólogos expertos en los efectos psicosociales de la discriminación y Humberto Rincón, abogado, especializado en derechos humanos y profundo conocedor de la normatividad que ampara a las personas de los sectores LGBTI frente a la vulneración de derechos. En el conversatorio se leyó y firmó el acta de compromiso de no discriminación, por aproximadamente 170 servidoras y servidores de la Secretaría de Planeación. De igual forma durante los años 2013 y 2014 se han realizado, en el marco de las jornadas de inducción y reinducción que se realizan a las y los servidores que se

incorporan a la institución, sensibilizaciones en relación con la política de antidiscriminación que se lleva a cabo en la Secretaría de Planeación, con la participación de aproximadamente 100 personas.

SECTOR AMBIENTE

En la secretaría de Ambiente se llevó a cabo un conversatorio con la participación de 30 personas vinculadas a esta entidad en la que se presentó la estrategia, como un mecanismo para dar inicio a su desarrollo.

ACTIVIDADES 2015

- Desarrollo de módulo de capacitación sobre la política pública LGBT, orientaciones sexuales e identidades de género y no discriminación en el ambiente laboral.
- Fortalecer las sensibilizaciones (encuentros de saberes, talleres, conversatorios) en relación con la no discriminación en relación con las personas de los sectores LGBT.
- Desarrollo de campaña masiva de comunicación, en relación con ambientes laborales inclusivos, en los medios internos de las secretarías que integre boletines y piezas comunicativas que incluyan información sobre discriminación y como superarla.
- Desarrollo de actividad Mural: percepciones sobre identidades sexuales.
- Realización de Taller en cada una de las secretarías en el que, con base en la sistematización de las percepciones en relación con las identidades sexuales, se realizará mediante una metodología vivencial el análisis de dichas percepciones.
- Revisión y actualización, mediante un documento sobre la política de no discriminación en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, de los Manuales de inducción y reinducción de las secretarías.
- Lograr incorporar en los planes de bienestar de las secretarías el concepto de familias diversas, el cual se debe reflejar tanto en las convocatorias como en el desarrollo de las actividades específicas que se desarrollen dicho plan.

- Remitir a las Direcciones de Talento Humano el Acuerdo de lenguaje escrito incluyente, Cartilla de la Santo Tomás y Cartilla sobre acoso laboral por identidades sexuales no heteronormativas.