

**Informe Bianual de la Política Pública  
LGBTI  
2017-2018  
15 Sectores de la Administración Distrital**



**Bogotá, 2018**

**ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ**  
**SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN**

**Alcalde Mayor de Bogotá**  
Enrique Peñalosa Londoño

**Secretario Distrital de Planeación**  
André Ortiz Gómez

**Subsecretaria de Planeación Socioeconómica**  
Paola Gómez Campos

**Director de Diversidad Sexual**  
Juan Carlos Prieto García

**Coordinadora del Observatorio de la PPLGBTI**  
Luz Adriana Páez Méndez

**Equipo Dirección de Diversidad Sexual que elaboró el Informe**

Martha Elizabeth Malagón  
Martha Ligia Rincón Ortiz  
Olga Beatriz Díaz Jiménez  
Janeth Zamora González  
María Claudia Barragán  
Claudia Marcela Morales  
John Marlon Rodríguez  
Germán Ramón Jácome

**Línea técnica, estructura y revisión de textos**

Luz Adriana Páez Méndez

## Contenido general

Presentación

PAG. 5

Capítulo 1

Sector Planeación

PAG. 7

Capítulo 2

Sector Integración Social

PAG.28

Capítulo 3

Sector Salud

PAG. 70

Capítulo 4

Sector Educación

PAG.92

Capítulo 5

Sector Desarrollo Económico

PAG. 105

Capítulo 6

Sector Gobierno IDPAC

PAG.118

Capítulo 7

Sector Seguridad Convivencia y Justicia

PAG. 145

Capítulo 8  
Sector Mujeres  
PAG. 159

Capítulo 9  
Sector Gestión Jurídica  
PAG. 179

Capítulo 10  
Sector Movilidad  
PAG. 190

Capítulo 11  
Sector Hacienda  
PAG. 205

Capítulo 12  
Sector Hábitat  
PAG. 211

Capítulo 13  
Sector Ambiente  
PAG. 225

Capítulo 14  
Sector Gestión Pública  
Alta Consejería para las Víctimas  
PAG. 233

Capítulo 15  
Sector Cultura  
PAG. 259

## Presentación

El Acuerdo 371 de 2009 y el Decreto 062 de 2014 establecen que la coordinación, seguimiento y evaluación de la Política Pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales, y sobre orientaciones sexuales e identidades de género en el Distrito Capital<sup>1</sup> está en cabeza de la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación.

En el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos (2016-2020) y del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI (2017-2020) y en aras de avanzar en el cumplimiento de una de sus metas de incorporar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en el 60% de los sectores de la Administración Distrital, la Dirección de Diversidad Sexual realiza el **Informe Bianual de la Política Pública LGBTI 2017-2018** que tiene como objetivo analizar los avances en la implementación de las acciones que realizan los quince sectores de la administración distrital para el cumplimiento de los objetivos de la misma, en términos de garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá, en los dos últimos años y establecer los retos que se deberán afrontar en un futuro próximo a fin de consolidar los desarrollos institucionales necesarios para avanzar en la garantía de estos derechos.

El Informe fue elaborado por el equipo de profesionales de la Dirección de Diversidad Sexual que realiza asistencia técnica a los quince sectores de la administración distrital responsables de la implementación de la política pública con el lineamiento del Observatorio de la Política Pública LGBTI de la Dirección de Diversidad Sexual y está integrado por quince capítulos cada uno correspondiente a un sector de los quince de la administración distrital. En cada uno de los capítulos se desarrollan los siguientes contenidos: **I)** Los avances en el logro de los objetivos de la política a partir de la ejecución del plan de acción de la PPLGBTI y otras acciones realizadas **II)** Los retos para el logro de los objetivos de la política pública a partir de la ejecución del plan de acción y finalmente, **III)** Un análisis a nivel general sobre el cumplimiento de los objetivos de la política pública a través de las acciones realizadas por los sectores responsables de su implementación a manera de conclusiones.

De igual manera, se debe hacer referencia al **Tablero de Control de Actividades para Personas Transgénero**, ejercicio liderado por la Dirección de Diversidad Sexual, con el propósito de fortalecer acciones encaminadas a garantizar los derechos de las personas transgénero en la ciudad de Bogotá. Estas acciones se deben incorporar al plan de actividades del Plan de Acción de la Política en la vigencia 2019 y se relacionan en el presente informe en los capítulos de los

---

<sup>1</sup> En adelante PPLGBTI

sectores que las concertaron en el proceso de participación realizado con las organizaciones de personas transgénero en el diseño del Tablero. Se ubican en cada uno de los capítulos referidos previo a las conclusiones.

# Capítulo 1

## Sector Planeación

## Sector Planeación

Elaborado por Martha Elizabeth Malagón

En el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos (2016-2020) y del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI (2017-2020) y en aras de avanzar en el cumplimiento de una de sus metas de incorporar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en el 60% de los sectores de la Administración Distrital, la Dirección de Diversidad Sexual realizó este capítulo que tiene como objetivo presentar y analizar los avances en la ejecución del plan de acción de la política y del desarrollo de otras acciones que tiene esta Dirección. De igual manera, en este informe se identifican los retos que se deben asumir entre los años 2019 -2020 para el cumplimiento de los objetivos de la política pública de acuerdo al desarrollo de las acciones y metas que son responsabilidad de la Dirección en el marco del plan de acción de la política.

Cabe recordar que el plan de acción de la PPLGBTI, es el instrumento de planeación y gestión mediante el cual la administración distrital desarrolla acciones orientadas a garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá en el marco de la política pública y en concordancia con el Plan de Desarrollo **Bogotá Mejor para Todos** a través de las metas de resultado: **I)** Disminuir en 18 puntos porcentuales la percepción de discriminación, violencias y exclusión social de las personas de los sectores LGBTI que les impide el ejercicio pleno de sus derechos” y **II)** Disminuir en 5% el número de personas que perciben a las personas LGBTI como un riesgo para la sociedad.

El sector Planeación, a través de la Dirección de Diversidad Sexual es responsable de la implementación de 24 metas del plan de acción de la política pública LGBTI. Las metas están enmarcadas en los procesos estratégicos: Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales, comunicación y educación para el cambio cultural y producción de conocimientos y saberes.

### La institucionalización de la política pública LGBTI en el sector Planeación

El proceso estratégico fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales está orientado a mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas de los sectores LGBTI, este proceso en el componente Desarrollo de capacidades y competencias institucionales está orientado a mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes en las entidades del Distrito

relacionadas con la implementación de esta política. En este marco la Dirección de Diversidad Sexual realiza asistencia técnica a los sectores de la administración distrital.

### **Asistencia técnica a los sectores de la administración en la aplicación de instrumentos para la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas**

La Dirección de Diversidad Sexual, realiza el seguimiento a los diferentes sectores de la administración en la incorporación del enfoque por orientación sexual e identidad de género a través de políticas públicas, conceptos, proyectos, espacios de articulación o participación. Dentro de estos espacios es importante resaltar las sesiones de la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual –MIDS- y el Consejo Consultivo LGBT en los que la Dirección de Diversidad Sexual realiza la asistencia técnica, en las sesiones realizadas en la MIDS se abordó el seguimiento a la ejecución del plan de acción de la PPLGBTI y en el Consejo Consultivo, seguridad y gestión local, ambientes, cultura y movilidad incluyentes para las personas LGBTI en la ciudad.

La incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género se realizó en las siguientes políticas públicas, cumpliendo lo establecido en la guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito:

- ✚ Política Pública de Juventud
- ✚ Política Pública de Emprendimiento
- ✚ Política Pública de Seguridad Alimentaria y Nutricional
- ✚ Política Pública de Emprendimiento Cultural
- ✚ Política Pública de Cambio Cultural
- ✚ Política Pública de Producción y Consumo Sostenible
- ✚ Política Pública de Ciencia, Tecnología e Innovación
- ✚ Política Pública de Derechos Humanos
- ✚ Política Pública de Espacio Público
- ✚ Política Pública de Economía Cultura y Recreativa
- ✚ Política Pública de Transparencia, Integridad y Anticorrupción
- ✚ Política Pública de Talento Humano
- ✚ Política Pública de Servicio al Ciudadano
- ✚ Política Pública de Turismo
- ✚ Política Pública de Mujer y Equidad de Género
- ✚ Política Pública de Tratamiento Integral de las Personas Privadas de la Libertad

Así mismo, en el transcurso del 2017 y 2018 se realizaron Mesas Intersectoriales de Diversidad Sexual – MIDS - directivas en donde se trabajaron temas como el balance de ejecución del plan de acción de la PPLGBTI, la articulación de metas del plan de acción a

nivel intersectorial en relación a víctimas, VIH y acciones de participación; socialización de la ruta de atención de la casa refugio del sector Gobierno; evaluación de jornadas de atención integral en centros comunitarios y la revisión de la ruta de atención de la PPLGBTI.

Al igual se institucionalizaron los espacios de formación técnica dirigidos a las y los servidores, se acompañó en mesas de trabajo a la Dirección de Relaciones Internacionales para la sistematización como buena práctica de la PPLGBTI; se revisó el reglamento interno y la estructura de la MIDS y se aprobó el tablero de control Trans como una acción afirmativa que conlleva al fortalecimiento y garantía de derechos de las personas transgénero en la capital y cuya responsabilidad está a cargo de doce entidades del Distrito.

Adicionalmente se llevó a cabo la asistencia técnica a proyectos de inversión local para la incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en 30 proyectos entre los años 2017 y 2018.

Se realizaron conceptos técnicos de proyectos de inversión y evaluaciones técnicas de los mismos con el objetivo de garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI en las localidades del Distrito. Igualmente se elaboraron lineamientos técnicos para la transversalización del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en los sectores distritales y alcaldías locales.

Por otra parte se realizó el primer informe sobre la ruta de atención de la Política Pública LGBTI evidenciando las atenciones a personas con orientación sexual diversa por sectoriales y derechos.

En la meta relacionada con la realización de un plan de trabajo para desarrollar un proceso de gestión para el desarrollo de acciones afirmativas en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, dirigido a las personas de los sectores LGBTI en situación de alta vulnerabilidad, se realizaron las actividades propuestas para el 2018. Se actualizó el documento línea técnica para la incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en la Universidad Distrital, se activó el convenio de cooperación entre la Universidad Distrital y la Secretaría Distrital de Planeación permitiendo generar espacios para dar a conocer la política pública LGBTI y realizar acciones afirmativas dentro del claustro que logren la inclusión de las personas del sector en la vida universitaria.

## **Retos**

En 2018 inició el proceso de transversalización del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género permitiendo comprender y visibilizar las dinámicas de discriminación y exclusión social en la ciudad, de tal forma que se puedan establecer acciones para la transformación desde la equidad y el desarrollo; en el 2019 y 2020 se debe continuar con la transversalización de este enfoque tanto en las políticas como en todos los sectores de la administración dando así cumplimiento a las actividades que se programarán con relación a las metas de la asesoría técnica a los sectores y las localidades de la administración distrital para la transversalización de la PPLGBTI del plan de acción de la política pública LGBTI 2017 – 2020.

## **Hacia un ambiente laboral inclusivo**

De acuerdo con los lineamientos de la estrategia distrital de la Política Pública LGBTI, Ambientes Laborales Inclusivos, los entornos de trabajo inclusivos son aquellos que permiten a las personas desarrollar sus actividades con tranquilidad y satisfacción, 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. Lo anterior, es posible si se gestionan buenas prácticas y estrategias en las instituciones para el reconocimiento de la diversidad sexual y de género.

## **Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos<sup>2</sup>**

Como ocurre en la sociedad, en las instituciones también se reproducen criterios de exclusión e inequidad fundados en estereotipos e imaginarios que afectan la dinámica laboral y el resultado del trabajo. Partiendo de esta premisa, la Política Pública LGBTI a través del proceso Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales busca como mecanismo, mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas de los sectores LGBTI, esto implica institucionalizar acciones afirmativas encaminadas a superar la exclusión política, social, económica y cultural de las personas de estos sectores y a subsanar inequidades resultantes de la vulneración y no garantía de sus derechos.

La Dirección de Diversidad Sexual como coordinador de la estrategia ALI, a nivel distrital desarrolló en el 2017 y 2018 las siguientes actividades, cumpliendo con los planes de acción de la política pública LGBTI en cada sector y localidad.

---

<sup>2</sup> En adelante ALI

- ✚ Aplicación de una encuesta para la identificación de formas de discriminación hacia servidoras y servidores públicos de los sectores LGBT, en localidades y secretarías.
- ✚ Elaboración de un informe de resultados de la encuesta aplicada en 14 secretarías.
- ✚ Elaboración y socialización de un boletín por entidad con los hallazgos más relevantes en la aplicación de la encuesta.
- ✚ Presentación de la estrategia en jornadas de inducción y reinducción de las entidades y localidades.
- ✚ Desarrollo de la actividad de Mural en las 20 localidades.
- ✚ Difusión del video de categorías de la política pública LGBTI.
- ✚ Realización de activaciones en diferentes entidades distritales.

## Retos

Para los años 2019 y 2020 se deberá cumplir con las actividades programadas en los planes de acción de la política pública LGBTI de las entidades distritales y en las localidades, estas actividades en el marco de la meta 7.5 Coordina la ejecución de las líneas de trabajo de la estrategia distrital Ambientes Laborales Inclusivos en los sectores de la administración distrital.

## **Encuesta distrital para la identificación de formas de discriminación hacia servidoras y servidores públicos de los sectores LGBTI en la Secretaría Distrital de Planeación**

La Dirección de Diversidad Sexual diseñó una encuesta distrital de carácter virtual, dirigida a las y los servidores públicos de todas las entidades del Distrito, a 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 la Secretaría Distrital de Planeación, ésta fue diligenciada por 453 personas lo que corresponde a una tasa de respuesta de 51,1%.



*Piezas comunicativas de difusión de la encuesta ALI en la Secretaría de Planeación*

Los datos más representativos arrojados por la encuesta fueron:

- ✚ De los 453 servidores y servidoras públicos de la Secretaría de Planeación que respondieron el 54.6% son mujeres (244); 45.2% son hombres (202) y 0.2% (1) corresponden a intersexuales.
- ✚ La identidad de género fue reportada por 445 servidores, se identifican de género femenino 54.2% (241); 45.4% (202) de género masculino y un 0.4% (2) como transgénero.
- ✚ En su mayoría las y los servidores se declaran heterosexuales 96.6% (424); homosexuales 3.0% (13) y bisexuales 0.5% (2), 14 personas no reportaron su orientación sexual.

Es importante resaltar que las y los servidores de la Secretaría, en su mayoría, están de acuerdo con que a las personas de los sectores LGBTI se les permita:

- ✚ Enseñar como profesoras-es, 87.0% (394)
- ✚ Se casen entre sí, 82.8% (375)
- ✚ Ejercen cargos públicos, 98.5% (446)
- ✚ Se besen en público 69.1% (313)

Adicionalmente, es interesante observar cuales son las situaciones de discriminación más frecuentes en el entorno laboral:

- ✚ Opinión política 13.2%
- ✚ Peso, tamaño o apariencia física 11.0%

- 🚩 Edad 11.0%
- 🚩 Por ser hombre o mujer 8.6%
- 🚩 Por sus creencias religiosas 8.4%
- 🚩 Por su orientación sexual o identidad de género 7.5%

## **Retos**

Es necesario seguir trabajando en el cambio de imaginarios y representaciones negativas que se tienen acerca de las personas de los sectores LGBTI y que pueden ser un obstáculo para su vinculación o estabilidad en la organización. Se sugiere mayor participación de las y los servidores a las actividades que se realizan para institucionalizar la política pública en el sector, al igual que abrir nuevos espacios que generen interés de las personas en conocer la política pública LGBTI.

## **Avanzando en el desarrollo de acciones para un ambiente laboral inclusivo en el sector Planeación**

Dentro de la estrategia de ALI en los años 2017 y 2018 se realizaron diversas actividades contempladas en el plan de acción del sector, orientadas al desarrollo de procesos, procedimientos y manuales de las Direcciones de Talento Humano de las entidades, en los que se incluyen los lineamientos y la normatividad respectiva que hace posible que a todas las personas les sean garantizados sus derechos y respetada su orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

## **Jornadas de Inducción**

Las jornadas de inducción tienen como objetivo sensibilizar a las y los servidores sobre las orientaciones sexuales e identidades de género, imaginarios y prácticas discriminatorias en los entornos de trabajo, sus causas y consecuencias y socializar tips para una atención sin discriminación hacia personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales en desarrollo de las labores de trabajo cotidianas.



*Jornada de Inducción en la Secretaría Distrital de Planeación*

Estos espacios coordinados con la Dirección de Gestión Humana han permitido dar a conocer la política pública LGBTI en la entidad. Según la medición de la línea de base de la Política Pública LGBTI del año 2014, se observa que para las y los servidores de la administración es importante que exista una política pública con relación a las personas de los sectores LGBTI; a 2018 muchos de las y los servidores que asisten a las jornadas de inducción saben que existe la política pública indicando así que las estrategias de comunicación utilizadas en la entidad han cumplido su finalidad.

### **Retos**

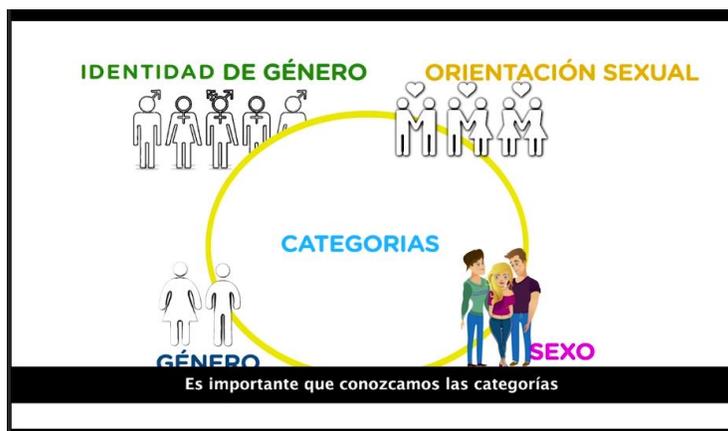
Es fundamental continuar con la institucionalización de la política pública LGBTI en la Secretaría Distrital de Planeación a través de los espacios (como mínimo media hora) que se disponen en las jornadas de inducción. Se sugiere abrir nuevos espacios para todo el personal de las entidades (servidores, funcionarios, contratistas, con vinculación reciente o antigua) para que así todas y todos conozcan la Política Pública LGBTI e incrementar su participación en las actividades que se realizan desde la Dirección de Diversidad Sexual.

Se requiere que se coordine una jornada de capacitación/sensibilización para las personas de servicios generales y seguridad y vigilancia de la entidad, ya que las y los servidores de los sectores LGBTI han referido en varias oportunidades sentirse discriminados por su orientación sexual o identidad de género.

### **Video categorías política pública LGBTI**

Es importante mencionar que en el año 2018 la Dirección de Diversidad Sexual realizó el video de categorías de la política pública LGBTI, este fue difundido con el apoyo de la

Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones quienes enviaron a todo el personal de la entidad vía correo electrónico la invitación a conocerlo en la intranet de la entidad. De esta manera se logró llegar de una manera ágil a más personas aclarando los conceptos y variables que maneja la política pública LGBTI.



*Video categorías PPLGBTI – Dirección de Diversidad Sexual*

## **Retos**

Se sugiere que para las actividades del plan de acción de la Política Pública LGBTI 2019 y 2020 se programe la difusión del video de las categorías con el objetivo de dar a conocer este tema al personal que se vincula a la entidad.

## **Sketch Teatral**

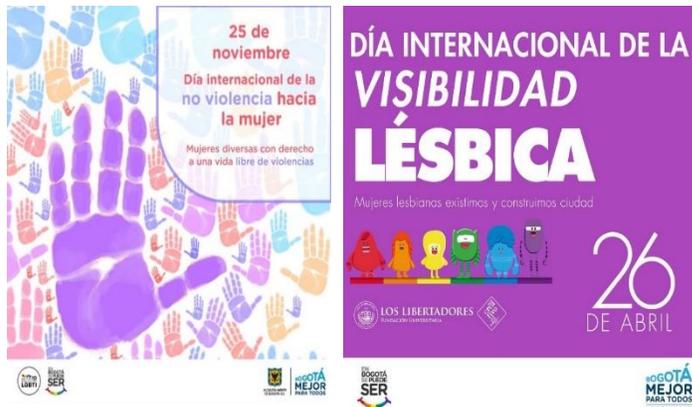
Adicionalmente, se realizaron en el marco de la estrategia ALI, sketch teatrales en los que actores profesionales pusieron en escena tres diferentes dramatizaciones en relación con la discriminación en ambientes laborales por orientación sexual o identidad de género. Esta actividad fue bien recibida entre las y los servidores de la Secretaría, los participantes fueron receptivos al mensaje, entendiendo que las personas de los sectores LGBTI tienen los mismos derechos y oportunidades para acceder a un trabajo digno y su orientación sexual o identidad de género no son una barrera para lograrlo.



*Sketch en la Secretaría de Planeación.*

## Hacia el cambio cultural en la Secretaría Distrital de Planeación

En el marco del proceso estratégico Comunicación y educación para el cambio cultural entendido como la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos que desarrolla el derecho a la cultura y la comunicación, la Secretaría Distrital de Planeación a través de la Dirección de Diversidad Sexual, realizó piezas comunicativas alusivas a fechas emblemáticas para los sectores sociales LGBTI, las cuales fueron difundidas por la oficina Asesora de Comunicaciones de la entidad, logrando la visibilización de los sectores LGBTI y su reconocimiento como productores de cultura y como sujetos en la redistribución del capital cultural de la ciudad.



*Piezas comunicativas de las Fechas emblemáticas*

En desarrollo de este proceso estratégico se adopta la estrategia de cambio cultural denominada “En Bogotá se puede Ser” que tiene como objetivo fomentar una cultura de

respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, a través del intercambio de experiencias y construcciones políticas, pedagógicas, culturales y organizativas de la ciudadanía en general. Su principal actividad es la “Semana por la Igualdad” que en el año 2018 se llamó “Festival por la Igualdad”.

En el año 2017 llegó a 17.250 personas en las diferentes actividades que se llevaron a cabo, logrando articular acciones con 15 empresas y 8 entidades de la administración distrital.

- ✚ Lanzamiento de la Semana. Participación de 400 personas, actividad realizada en el Bar el Mozo.
- ✚ Congreso Internacional Movilización Social y Derecho a la Ciudad. Asistencia de 350 personas, Auditorio Huitaca.
- ✚ Lanzamiento Ciclo Rosa. 300 personas asistieron a la Cinemateca Distrital
- ✚ Osos Fest. 150 personas participaron, esta actividad fue liderada por la Organización Social “Ciudad de Osos”.
- ✚ Actívate por la Igualdad. 2.000 personas participaron en la jornada del Parque Nacional
- ✚ Expresarte. 250 personas asistieron al Museo Nacional
- ✚ Las 7 a las 7 en la 7. 1.000 personas compartieron en el Parque Bicentenario
- ✚ Tejiendo Redes Afectos y Saberes con 800 personas, el evento fue organizado por la Secretaría Distrital de Integración Social
- ✚ Bogotá Noche de Colores, desfile de carrozas en el que participaron 5.000 personas
- ✚ Concierto por la Igualdad con la asistencia de 7.000 personas en el Parque Lourdes

Para el año 2018 el “Festival por la Igualdad” se realizó entre los meses de junio y julio en el marco de los 10 años de celebración de la Política Pública LGBTI, contando con la participación de 280.000 personas en las diferentes actividades:

- ✚ Transforma. Monumento a los Héroes.
- ✚ Mi orgullo.
- ✚ Jornada de mantenimiento de pasos seguros en la localidad de Chapinero.
- ✚ Lanzamiento VII Festival Teatro Rosa.
- ✚ Lanzamiento Ciclo de Cine Rosa. Cinemateca Distrital.
- ✚ Gala León Zuleta.
- ✚ Marcha LGBTI de Bogotá “La Diferencia Nos Une” .
- ✚ Concierto Vibra por la Diversidad en la Plaza de Bolívar.
- ✚ Congreso Internacional “Diversidad Sexual, Religión y Espiritualidad, un Encuentro Posible y Necesario”. Fundación Universitaria del Área Andina

- ✚ Abrazarte
- ✚ Festival LesbiArte
- ✚ Kermese Distrito Diverso. Chapinero
- ✚ Festival Tunjuelito “Libre Diverso y en Paz... Únete y Haz la Diferencia”
- ✚ Actívate por la Igualdad



*Piezas comunicativas de la Semana por la Igualdad 2017 y Festival por la Igualdad 2018*

Adicionalmente en el marco de esta estrategia se llevó a cabo:

- ✚ La producción y emisión de aproximadamente veintinueve programas radiales del magazín “Se Puede Ser”, espacio que se emite por la página [www.dcradio.gov.co](http://www.dcradio.gov.co) cuyo objetivo fue dar a conocer a la ciudadanía como a través de las diferentes secretarías distritales se ejecuta el plan de acción de la Política Pública LGBTI
- ✚ Se participó en notas en medios de circulación nacional, se elaboraron boletines de prensa relacionados con las actividades que desde la Dirección de Diversidad Sexual se coordinan.
- ✚ La Secretaría Distrital de Planeación tomó parte en la Feria Internacional del libro, 2016 y 2017, realizando conversatorios con invitados nacionales e internacionales, abordando temas sobre diversidad sexual y tránsito en el género.
- ✚ Con IDARTES y la revista Arcadia se elaboró la séptima edición del proyecto editorial DIEZ, suplemento de la Revista Arcadia, sobre los diez años de la PPLGBTI con una circulación de 600 mil ejemplares en el país, iniciando así un proceso de construcción para la publicación de artículos, muchos de ellos escritos por las personas del sector LGBTI.

- ✚ Se declaró el Club El Mozo como primer establecimiento libre de discriminación luego de un proceso de sensibilización realizado por la Dirección de Diversidad Sexual en cumplimiento al Decreto Presidencial 410 de 2018. Asimismo, se realizó el mantenimiento de dos pasos seguros y se pintaron dos nuevos en la UPZ99 Chapinero en articulación con el IDPAC y establecimientos del sector en el marco de la iniciativa Distrito Diverso para el posicionamiento del sector en términos turísticos y económicos.

De igual manera la Dirección de Diversidad Sexual realiza la Secretaría Técnica de la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris-RLCA- un sistema regional de gobiernos locales y grandes metrópolis que buscan la armonización de la manifestación de la identidad, calidad de vida y empoderamiento de las personas LGBTI; así como la participación en la creación de la Red de Ciudades Aliadas al Orgullo.

En este marco se realizó la secretaría técnica de la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris en la segunda asamblea ordinaria realizada en la ciudad de Buenos Aires, logrando la articulación de acciones regionales hacia personas LGBTI en especial a personas trans. Se acompañó la realización de la marcha LGBTI de la ciudad de Sao Paulo y se participó en el segundo Seminario Internacional de Políticas LGBTI convocado por la Secretaría de Cultura del Gobierno del Estado de Sao Paulo.

## **Retos**

Se recomienda que desde la Subsecretaría de Gestión Corporativa se invite a participar al personal de la entidad en esta semana involucrándose y apoyando las actividades que se realizan ya que el equipo coordinador, integrantes de la Dirección de Diversidad Sexual, son pocas personas para la cantidad de trabajo extenuante que representa esta actividad.

## **Producción de información para la política pública LGBTI**

En el marco del proceso estratégico producción y aplicación de conocimientos y saberes que genera conocimientos y saberes que soportan y retroalimentan la implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública LGBTI, la Secretaría Distrital de Planeación, a través de la Dirección de Diversidad realizó unas actividades enfocadas a la observación permanente y sistemática de la situación de derechos humanos de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad y la comprensión de las violencias relacionadas con la identidad de género y la orientación sexual. La investigación y monitoreo que se realiza a través de su observatorio tienen en cuenta las particularidades

de los sectores LGBTI, produciendo información diferenciada y desagregada para nutrir la implementación de esta política pública.

Dentro de los objetivos específicos del observatorio de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI de Bogotá están:

- ✚ Recopilar, sistematizar, analizar y generar información relacionada con la situación de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.
- ✚ Recopilar, sistematizar, analizar y generar información para valorar los imaginarios y representaciones sociales de la ciudadanía con respecto a la diversidad sexual y de género.
- ✚ Recopilar, sistematizar, analizar y generar información sobre la capacidad institucional en la ejecución de la PPD LGBTI
- ✚ Recopilar, sistematizar, analizar y generar información para realizar el seguimiento y evaluación al Plan de acción de la política pública LGBTI.
- ✚ Realizar investigaciones y estudios en el marco de la PPLGBTI.
- ✚ Brindar lineamientos técnicos a la Administración Distrital para el desarrollo de estudios e investigaciones en el marco de la política pública.
- ✚ Realizar espacios y encuentros de saberes sobre temas de interés de la política pública que permitan el fortalecimiento técnico, metodológico y conceptual de las servidoras y servidores públicos en su implementación.

En este marco se han realizado las siguientes actividades dentro del plan de acción de la política pública LGBTI.

### **Línea de base de la Política Pública LGBTI**

La incorporación en las Encuestas Bienal de Culturas y Multipropósito 2017 de las categorías de sexo orientación sexual e identidad de género y otras preguntas relacionadas con representaciones sociales y situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI a partir de la gestión realizada por la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Planeación, como entidad coordinadora de la Política Pública LGBTI en Bogotá, se constituye en un gran avance al optimizar la calidad de la información de la política pública y generar indicadores de ciudad, en relación con las representaciones sociales que la ciudadanía bogotana tiene con las personas de los sectores LGBTI y la situación de derechos de las personas de estos sectores sociales.

A partir del análisis de resultados de la incorporación de las variables referidas en estas dos encuestas el Observatorio de la política pública de la Dirección de Diversidad Sexual diseñó una nueva línea de base de la Política Pública LGBTI con indicadores de ciudad de carácter probabilístico sobre situación de derechos de las personas de estos sectores

y representaciones sociales de la ciudadanía bogotana en lo que hace referencia a las personas LGBTI.

Dos de los principales resultados indican lo siguiente:

- ✚ El 16,3% (1.038.827) de las y los bogotanos considera que las personas de los sectores LGBTI son un riesgo para la sociedad.
- ✚ El 35% de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá se han sentido discriminados durante los dos últimos años.

## Investigaciones

- ✚ Caracterización de la situación de derechos de personas de los sectores LGBTI “víctimas del conflicto armado, del delito de trata de personas o que se encuentran en riesgo de serlo”, se realizó a través del convenio de cooperación internacional celebrado entre la Secretaría de Planeación y la oficina de las Naciones Unidas para la Droga y el Delito UNODC. Para el desarrollo de la evaluación de carácter institucional de la política pública que actualmente se adelanta se han realizado acciones de articulación con la Veeduría Distrital que aportará metodologías innovadoras a través del laboratorio de innovación.
- ✚ Estudio sobre Convivencia Escolar en el que a través de la aplicación de una herramienta tecnológica de análisis de información en el ámbito educativo a 90 estudiantes de cuatro colegios distritales, se caracterizó la convivencia escolar, discriminación y la existencia de estereotipos como un estudio piloto.
- ✚ Caja de herramientas de la Política Pública LGBTI. Diseño conceptual y metodológico para la sensibilización de esta política pública, que es una herramienta pedagógica para las y los servidores públicos, personas de los sectores LGBTI y ciudadanía en general; con el fin de que se constituyan en mecanismos a través de los cuales se avance en la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos. La caja de herramientas está integrada por talleres, juegos y otras actividades didácticas a través de las cuales se sensibiliza y capacita en torno a la Política Pública LGBTI.
- ✚ Se realizan avances en las investigaciones: “Derechos sexuales y derechos reproductivos de mujeres lesbianas”, “Derechos sexuales y reproductivos de hombres gay en Bogotá”; convenios de cooperación internacional con UNODC, se diseña el instrumento de encuesta para la captura de información primaria y la

concertación de los temas de la investigación con las organizaciones sociales que conlleven a la construcción de una agenda pública. Estos estudios se llevan a cabo para el fortalecimiento de procesos organizativos en el marco de la Política Pública LGBTI de Bogotá, con el fin de entregar insumos a los sectores de Salud y Gobierno para la incorporación de acciones para la ejecución de la Política Pública LGBTI.

### **Encuentros de saberes**

En el desarrollo de encuentros de saberes, congresos, documentos que ha realizado el observatorio, se ha coordinado con instituciones académicas como las universidades Nacional, Central, Santo Tomás, Los Libertadores, Fundación del Área Andina, Instituto para la Pedagogía La Paz y el Conflicto Urbano; instituciones distritales como la Secretaría de la Mujer, Educación, Personería y organizaciones sociales de los sectores LGBTI como Colombia Diversa, Red de Hombres Trans, Fundación Senior Colombia y Organizaciones de Mujeres Diversas, entre otras.

De otra parte, en el proceso de diseño del Observatorio se realizaron mesas de trabajo con organizaciones sociales de los sectores LGBTI, entidades académicas e instituciones distritales con el objetivo de integrar en su estructura los aportes de estas instituciones.

Los encuentros de saberes tienen como objetivo el actualizar, profundizar y generar conocimientos en relación con temáticas de interés en el contexto de la Política Pública LGBTI, en el 2017 y 2018 se llevaron a cabo los siguientes:

- ✚ LGBTI, más que la suma de las letras. Se actualizó y dio a conocer a las y los servidores públicos de las entidades y ciudadanía, las categorías que sustentan la Política Pública LGBTI en la ciudad desde una visión histórica, teórica, estratégica, social y política. Participaron 150 asistentes.
- ✚ Congreso Internacional “Movilización Social Derecho a la Ciudad: sectores sociales LGBTI”. Se compartieron experiencias exitosas de carácter nacional e internacional que han contribuido a la movilización social y al derecho a la ciudad de los sectores LGBTI. En esta actividad participaron 300 asistentes.
- ✚ 150 asistentes participaron en la actualización técnica, metodológica y conceptual de las categorías de la política pública, atención de los sectores LGBTI, rutas de atención de la PPLGBTI.
- ✚ 230 personas fueron sensibilizadas sobre el plan de acción de la PPLGBTI y la Ruta de atención Integral de la PPLGBTI. Se sensibilizó a servidores, servidoras y

ciudadanía en general dos de los instrumentos a través de los cuales se implementa la PPLGBTI.

- ✚ Congreso Internacional “Diversidad sexual, religión y espiritualidad, un Encuentro Posible y Necesario”. Se propició un encuentro para la reflexión y el diálogo entre diferentes ejercicios de la espiritualidad y religiosidad, las organizaciones sociales de los sectores LGBTI y la ciudadanía en torno a la diversidad sexual, con la finalidad de generar puntos de confluencia para la convivencia y el respeto de la diversidad sexual y religiosa con la participación de 350 asistentes.
- ✚ Transformando la Escuela. La Administración Distrital a través de las acciones de la Política Pública LGBTI trabaja para hacer de la escuela un espacio incluyente, con un entorno acogedor y seguro en donde confluyan libremente las múltiples formas de ser, pensar y sentir de los seres humanos – se propició un espacio de intercambio y construcción de saberes que aportaron en la consolidación de instituciones educativas inclusivas para la convivencia, la protección y el acompañamiento adecuado a los múltiples procesos de construcción de identidad de género y orientación sexual de los niños, niñas y adolescentes de los colegios de Bogotá. 70 asistentes-.
- ✚ Actualización Jurisprudencial sobre Derechos de las Personas LGBTI. Se propició un espacio de actualización jurisprudencial y construcción de saberes que aportaron en la consolidación de entidades inclusivas para la convivencia, la protección y el acompañamiento adecuado a los múltiples procesos de construcción de identidad de género y orientación sexual diversa en Bogotá en el que participaron 80 personas.
- ✚ Capacitación de servidores públicos de 30 entidades distritales y 20 alcaldías locales sobre la caja de herramientas de la PPLGBTI. Se brindó instrumentos lúdicos pedagógicos a servidoras y servidores públicos para el desarrollo de procesos de sensibilización dirigidos a otros servidores públicos, personas de los sectores LGBTI y ciudadanía en general sobre la política pública y en la que participaron 130 personas.

## Boletines

Con relación a los boletines a cargo del observatorio de la Política Pública LGBTI, en el 2017 y 2018 se han realizado los siguientes:

- ✚ El Plan de Acción de la Política Pública LGBTI 2017-2020

- ✚ Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2015 – Percepciones y actitudes hacia las personas de los sectores LGBTI-
- ✚ Política Pública LGBTI: 10 años en pro de la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.
- ✚ Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017 – Percepciones y actitudes hacia las personas de los sectores LGBTI en las entidades distritales.
- ✚ Información Preliminar de los resultados de la encuesta Bial de Culturas y Multipropósito 2017.
- ✚ En las Familias se Puede Ser. Familias Diversas en Bogotá.
- ✚ Sectores Sociales LGBTI. Actividades sexuales pagadas en contextos de prostitución en Bogotá. <sup>3</sup>

### Evaluación de la política pública LGBTI

En coordinación con la Veeduría Distrital y la Dirección de Estudios Macro de la Secretaría de Planeación, la Dirección de Diversidad Sexual realizó en el segundo semestre de 2018 la Evaluación Institucional de la Política Pública LGBTI.

### Tablero de control de actividades para personas transgénero 2019

En la siguiente tabla se relacionan las dos actividades de responsabilidad del Sector Planeación en el tablero de control y que deben ser implementadas en las vigencias 2019-2020 en el marco del Plan de Acción de la PPLGBTI.

Tabla 1. Actividades Sector Planeación Tablero de control

Actividades
Plan de trabajo de incidencia para incorporar en las facultades de salud aspectos relativos a las personas que transitan en el género.
Gestión de un evento académico-institucional alrededor de las experiencias del derecho al trabajo de personas Trans y apropiación de avances jurisprudenciales - Encuentro de Saberes-
1 Directiva para la formalización de acciones afirmativas de inclusión sociolaboral de personas trans (selección, contratación, acompañamiento y fortalecimiento de capacidades)
sesiones del proceso de capacidades y acompañamiento "café servidores-as trans", en el marco de la estrategia de ALI

**Fuente.** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

<sup>3</sup>Todos ellos publicados en el minisitio de la Dirección de Diversidad Sexual, página web de la Secretaría Distrital de Planeación <http://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/observatorio>.

## Conclusiones

En el sector Planeación se ha avanzado con la institucionalización de la Política Pública LGBTI gracias al cumplimiento de las actividades que se programan en el plan de acción de la política pública, estas actividades que se proyectan de manera responsable al inicio de cada año deben ser cuidadosamente revisadas para continuar con la excelente labor que ha realizado.

No obstante, se sugiere revisar los siguientes aspectos para dar continuidad a su institucionalización:

- ✚ Se sugiere crear una mesa funcional liderada por la Dirección de Diversidad Sexual, conformada por la oficina Asesora de Prensa, la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Participación y Comunicación para la Planeación con el objetivo de dar a conocer las actividades propuestas para el 2019 y generar compromisos de las diferentes direcciones.
- ✚ Se recomienda que la Dirección de Gestión Humana asuma el desarrollo de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos comprometiéndose con las actividades que se programarán en el 2018 y 2019.
- ✚ La Dirección de Diversidad Sexual diseñó e implementó el sistema de monitoreo y sistematización permanente de la gestión distrital denominado: Módulo Virtual de Seguimiento SIPA, el cual se ha constituido a partir del año 2012, en la herramienta a través de la cual las entidades distritales, realizan anualmente, los planes de actividades sectoriales y reportan trimestralmente los avances en la ejecución de lo planeado en el marco del plan de acción de la política pública LGBTI. Las entidades distritales delegan a un funcionario de la oficina Asesora de Planeación quien es el encargado del manejo del módulo; se sugiere que en la Secretaría Distrital de Planeación se delegue a un responsable de Dirección de Planeación con el fin de cumplir como las demás entidades lo estipulado en el Decreto 062 de 2014.

## Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (2014). Decreto 062 de 2014: “Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales – LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones”.

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual – Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (2018): Informe consolidado de los resultados de la aplicación de la encuesta 2018.

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (2018): Informe de resultados de la encuesta ALI en la Secretaría de Hacienda Distrital 2017.

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (2018): Informe de resultados de la encuesta ALI en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital 2018.

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Medición de la línea de base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBT 2015.

Concejo de Bogotá (2009). Acuerdo 371 de 2009: “Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero – LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.

Concejo de Bogotá (2016). Acuerdo 645 de 2016: “Por el cual se adopta El Plan de Desarrollo Económico y Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016 – 2020 - Bogotá Mejor para Todos”.

# Capítulo 2

## Sector Integración Social

## Sector Integración Social

Elaborado por Martha Ligia Rincón

El sector Integración Social conformado por la Secretaría de Integración Social y el Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud-IDIPRON, acorde a su misionalidad cuenta en el plan de acción de la PPLGBTI con metas encaminadas a la territorialización de la política, la atención integral, la transversalización con las políticas poblacionales y demás proyectos a través de los cuales ofrece servicios sociales, promueve la inclusión social, el desarrollo de capacidades y la mejora en la calidad de vida de la población en mayor condición de vulnerabilidad, en habitabilidad en calle o en riesgo de habitarla.

Para realizar el análisis de los avances en la implementación del plan de acción del Sector a la luz de los objetivos de la Política Pública LGBTI, se organiza la información relacionada con las acciones de su responsabilidad, acorde con el carácter de las mismas y su relación con componentes y objetivos de la política, de la siguiente manera : **I)** Fortalecimiento institucional **II)** Territorialización, **III)** Articulación con las subdirecciones técnicas responsables de las políticas poblacionales y los demás servicios de la entidad, **IV)** acciones de garantía en el acceso y uso de servicios sociales, **V)** Acciones de transformación cultural.

Cada apartado se enmarca inicialmente en los lineamientos de la política y las necesidades identificadas para avanzar en la garantía de derechos, haciendo referencia a datos cualitativos y cuantitativos arrojados por las principales fuentes de información sobre situación de derechos, percepción ciudadana y capacidad institucional, para posteriormente analizar los avances en la implementación del plan de acción y sus aportes en la garantía de derechos de las personas a quienes se dirige esta política y finalmente proponer retos y proyecciones.

Las metas de la SDIS en el plan de acción de la Política Pública LGBTI se enmarcan en los componentes que estructuran el proyecto Distrito Diverso de la siguiente manera:

-  **Bienestar y calidad de vida** encaminado a brindar atención integral, fortalecer capacidades y generar oportunidades.
-  **Transformación de imaginarios y representaciones sociales**, que desarrolla acciones para erradicar en la ciudad las creencias y prácticas que generan violencia y discriminación contra las personas de los sectores LGBTI.

Con la implementación de este proyecto y la articulación con las políticas públicas a su cargo, la entidad se ha comprometido a aportar con un porcentaje del 4.9% en el cumplimiento de la meta del Plan de Desarrollo Bogotá **Mejor para Todos**, que busca disminuir en 18 puntos porcentuales la percepción de discriminación, violencias y exclusión social de las personas de los sectores LGBTI que les impide el ejercicio pleno

de sus derechos. En este informe se presentan los principales avances en desarrollo de los compromisos de la SDIS y el IDIPRON con las personas de los sectores LGBTI en los últimos dos años.

## Fortalecimiento institucional para la implementación de la política pública LGBTI

Para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI y la incorporación e implementación del enfoque diferencial por orientaciones sexuales e identidades de género que esto supone, es fundamental trabajar en el desarrollo y fortalecimiento de la capacidad de respuesta institucional y sectorial y la cualificación de los servidores y servidoras que en ejercicio de su función aportan al cumplimiento de los objetivos de la política, acorde a las demandas cotidianas de estos sectores. Este es el propósito del proceso estratégico fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales de la política pública que, además, busca institucionalizar acciones afirmativas encaminadas a superar la exclusión política, social, económica y cultural de las personas de los sectores LGBTI y a subsanar las inequidades resultantes de la vulneración y no garantía de sus derechos.

Frente a la facilidad o dificultad en la atención entre varios grupos de personas, servidoras y servidores que atienden público<sup>4</sup>, consideraron:

- Una mayor dificultad para su atención a las personas de los estratos 5 y 6, a las personas transgénero, seguidas de las personas adultas mayores. Comparado con 2010, se observó que estos mismos grupos de personas eran los que representaban mayor grado de dificultad en la atención, cambiando su lugar en el orden de dificultad y que en 2014 entraron a formar parte del grupo frente al cual se percibe más dificultad en su atención las lesbianas y los gays.

Si bien en general los resultados de este estudio dan cuenta de procesos de cambio importantes en la percepción de servidores y servidoras en relación con las personas de los sectores LGBTI, persisten en muchos de ellos y ellas imaginarios y representaciones basadas en prejuicios. Es así como la encuesta para valorar imaginarios y representaciones sociales frente a personas de los sectores LGBTI aplicada por la SDP en el 2017<sup>5</sup> a 6.681 servidores y servidoras de las Secretarías de la Administración Distrital responsables de la ejecución de la política, en el marco de la estrategia de ambientes laborales inclusivos, arrojó entre otros resultados que:

- El 45% de participantes consideran que las personas de estos sectores sociales, no se ajustan a lo establecido socialmente con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios y 7% las perciben como un riesgo para la comunidad.

En concordancia con lo anterior el Sector Social ejecuta acciones para fortalecer su capacidad de respuesta, pero también desarrolla procesos de formación en atención

<sup>4</sup>De acuerdo a la línea de base de la política pública LGBTI 2014

<sup>5</sup> Encuesta Ambiente Laborales Inclusivos. Dirección de Diversidad Sexual. Secretaría de Planeación. 2017.

diferencial por orientación sexual e identidad de género dirigidos a servidores y servidoras de otras entidades del sector público y privado así:

- ✚ **Formulación y aprobación de una directriz** que promueve la adecuada atención a las personas teniendo en cuenta el enfoque de género, orientaciones sexuales e identidades de género y brinda herramientas para el reconocimiento de los derechos de las personas de los sectores LGBTI en la formulación de proyectos y servicios en el sector. Esto se constituye en un gran logro en la medida en que impacta el horizonte de sentido de la entidad.
- ✚ **Conformación de la mesa de articulación intrainstitucional.** Esta mesa denominada mesa funcional tiene representación de cada una de las Subdirecciones técnicas con compromisos en el plan de acción y designación de profesionales de la Subdirección de Asuntos LGBTI para el acompañamiento técnico a la ejecución de las metas. Durante el 2017 y 2018 se adelantaron 5 reuniones de este espacio para planeación y seguimiento a la implementación del plan de acción sectorial. Este es un importante espacio para brindar asistencia técnica y seguimiento al cumplimiento de las metas, desde el cual se debe fortalecer la apropiación de compromisos por parte de las diferentes dependencias, en el entendido que el plan de acción es un compromiso institucional.
- ✚ **Incorporación de las variables LGBT en el Sistema de Reporte de Beneficiarios SIRBE.** La incorporación de las variables de sexo, orientación sexual e identidad de género permite caracterizar la situación de derechos por identidad de género y orientación sexual y orientar la oferta institucional acorde a las particularidades para la garantía de derechos. No obstante, en la actualidad los datos suministrados a través del sistema de información presentan dificultades a la hora de establecer comparación y hacer el seguimiento cuantitativo a las metas establecidas, ya que las variables no están desagregadas de manera adecuada.
- ✚ **También el IDIPRON** incorporó las variables relativas a sexo, orientación sexual e identidad de género de los y las jóvenes que atiende, en los formatos y sistemas de información. Esto ha permitido superar el subregistro, identificar y focalizar los y las jóvenes de los sectores LGBTI para avanzar en la adecuación institucional para la atención diferencial.
- ✚ **La Subdirección para Asuntos LGBTI ha desarrollado procesos formativos en el año 2017** a un total de 2082 funcionarios y funcionarias de las Secretarías de Movilidad, Mujer, Educación, SDIS, IDIPRON, Alta Consejería para las víctimas e IDR, al mes de septiembre de 2018 ha realizado estos procesos con 1.422 funcionarios y funcionarias de las comisarías de familia, Subdirecciones de Infancia y Adulthood de la SDIS, Medicina Legal y la Universidad Cooperativa. Para la vigencia 2017, trabajó con 5612 personas del sector educativo y aparatos de justicia en procesos de formación para la apropiación técnica, metodológica y conceptual, a través de actividades tales como talleres, salidas, cine-foros, teatro-foros, performance, conferencias, conversatorios, paneles, entre otras.

A septiembre de 2018 ha desarrollado estos procesos de fortalecimiento y transformación de imaginarios con 3.390 personas del sector educativo y aparatos de justicia así:

- ✚ **Sector Educativo:** 1.099 estudiantes de 30 instituciones educativas públicas y privadas en 12 localidades, 4 capacitaciones a padres de familia de Usaquén, Kennedy y Engativá, 3 a mesas de orientadores de Tunjuelito, Usaquén y Santa Fe/Candelaria, 2 capacitaciones a coordinadores de Santa Fe/Candelaria y Barrios Unidos, 2 a los rectores de Barrios Unidos y Usaquén y 2 capacitaciones a docentes de Engativá y Antonio Nariño.
- ✚ **Aparatos de Justicia:** Estaciones de policía de las 20 localidades de Bogotá adscritas a la Policía Metropolitana de Bogotá y cuerpos especiales de Policía; los Establecimientos Penitenciarios y Carcelarios de Orden Nacional (ERON); Ejército Nacional de Colombia; Fiscalía General de la Nación Seccional Bogotá; Juzgados de Bogotá; Casas de Justicia, Personería Distrital de Bogotá; Defensoría del Pueblo Seccional Bogotá; Procuraduría General de la Nación regional Bogotá.

## Institucionalización de la política pública en las Subdirecciones Técnicas

### Subdirección para la Infancia

En esta subdirección se institucionalizó la Mesa Distrital que realiza orientaciones técnicas para la incorporación de la perspectiva de identidad de género y orientación sexual en los servicios, programas y proyectos del Distrito Capital dirigidos a la primera infancia, infancia y adolescencia. Este documento hace importantes recomendaciones para la atención y acompañamiento de personas de los sectores LGBTI en esta etapa del transcurrir vital, frente a las cuales la institucionalidad ha demostrado tener posturas que niegan la posibilidad del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos y las diversas construcciones y expresiones identitarias.

Esto lo ha reafirmado el estudio de diagnóstico de situación de niñas, niños y adolescentes con orientaciones sexuales e identidades de género realizado por la Secretaría de planeación en el año 2013, que concluyó entre otras cosas que:

- ✚ "... La agenda política de los sectores LGBT parece haberse concentrado en problemáticas concretas de personas adultas. No obstante, existe una atención menor hacia problemáticas propias de otros momentos vitales (como la infancia, la adolescencia o la vejez), en el caso concreto de la infancia y la adolescencia existen varios prejuicios que han impedido profundizar en el conocimiento de las problemáticas que enfrentan, cuando tienen orientaciones sexuales o identidades de género diversas"

Otras acciones con las que fortalece su trabajo con la niñez y la adolescencia tienen que ver con:

- ✚ **La incorporación del enfoque diferencial y de género en la construcción del documento de lineamientos para la elaboración de los proyectos pedagógicos** y las estrategias de los servicios sociales de atención a la primera

infancia y adolescencia. En aplicación de estos lineamientos durante el 2017 se avalaron 29 proyectos y en el 2018 se han avalado un total de 58.

- ✚ **Formulación de la ficha “Niñas, niños y adolescentes viven sus identidades de género y orientaciones sexuales en entornos protectores, acogedores y sensibles”** con orientaciones para que las entidades que atienden a la infancia aporten en la construcción de entornos propicios para vivir sus identidades de género y orientaciones sexuales, a incluir en la **RIAIA** Ruta Integral de Atención a Niños, Niñas y Adolescentes que se construye en el Distrito.
- ✚ **Elaboración de documento de lineamientos para la implementación del enfoque diferencial por orientación sexual, identidad de género y estados de intersexualidad para la atención de niños, niñas y adolescentes víctimas de explotación sexual.** Documento que armoniza la oferta institucional y define protocolos para la atención y prevención de la ESCNNA, dirigido a servidores y servidoras públicos vinculados a las rutas de atenciones de niños, niñas e intersexuales con construcciones de orientación sexual e identidad de género no hegemónica, así como también a comerciantes y comunidad, entre otros actores vinculados en la ruta de prevención de la Explotación Sexual Comercial.

### **Subdirección para las Familias**

En lo atinente a familias conformadas por parejas del mismo sexo o que cuentan en su interior con integrantes que se reconocen como parte de los sectores LGBTI, la política pública centra su interés en lograr el reconocimiento y atención diferencial a sus problemáticas por parte de la institucionalidad. La SDIS en el marco del plan de acción sectorial viene trabajando en:

- ✚ **Formulación de un componente de Prevención de Violencia Intrafamiliar hacia personas de los sectores LGBTI,** en el documento de prevención de violencias de la SDIS y socialización del mismo con los equipos de las comisarías de familia y el nivel central.
- ✚ **Elaboración de una guía de consulta para la atención de casos de violencia intrafamiliar en razón de la orientación sexual o identidad de género,** socializada en 4 encuentros con 201 servidores y servidoras entre trabajadores sociales, abogados de apoyo, secretarios, auxiliares administrativos, psicólogos y notificadores de las Comisarías de Familia.
- ✚ **Implementación de un módulo virtual de capacitación** para el diligenciamiento de las variables sexo, género y orientación sexual en que han participado 180 servidores y servidoras de las Comisarías de Familia de las diferentes localidades entre auxiliares administrativos, abogados de apoyo, secretarios, trabajadores sociales y psicólogos.

## Subdirección para la adultez

Para la atención de las personas de los sectores LGBTI que atraviesan esta etapa del transcurrir vital, la SDIS ha desarrollado en los últimos dos años las siguientes acciones:

- ✚ **La Subdirección para Asuntos LGBTI en un trabajo conjunto con la Subdirección para la Adultez formuló un documento de lineamientos** que brinda recomendaciones para la incorporación del enfoque diferencial en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género en los procesos de atención y abordaje a personas de los sectores sociales LGBTI en riesgo y en habitabilidad de calle.
- ✚ **Elaboración de diez guías metodológicas en torno a temas de ampliación de capacidades para la prevención de la habitabilidad en calle** con enfoque diferencial que trabajan en talleres grupales y encuentros familiares. Tres de éstas son específicas para personas de los sectores LGBTI en riesgo y alto riesgo de habitar la calle. En el 2017 se realizaron seis talleres de prevención de la habitabilidad en calle.

## Articulación de la Secretaría de Integración Social e IDIPRON

La Secretaría y el IDIPRON han trabajado articuladamente en **el desarrollo de un proceso de facilitación grupal con el equipo de facilitadores de la UPI Normandía**, que incluyó las experiencias de acompañamiento psicosocial con los niños, niñas y adolescentes, una línea conceptual frente al enfoque diferencial por orientaciones sexuales e identidades de género y la ruta de articulación para la implementación de una atención complementaria a nivel distrital con las secretarías distritales de Gobierno, Salud, Educación y Mujer.

**La realización de ocho talleres con servidores y servidoras de SDIS e IDIPRON** para la implementación del enfoque diferencial con un promedio de participación de 35 personas en cada taller.

**El IDIPRON por su parte presenta avances en la adecuación y formulación de herramientas que permitan brindar atención diferencial a los niños, niñas y adolescentes-NNA de los sectores LGBTI que identifica y vincula a sus proyectos.** Es así como cuenta con un documento de recomendaciones y una guía para la atención de personas de los sectores LGBTI incorporada en el compendio documental del área responsable del tema de Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes-ESCNA, en las diferentes modalidades de atención. Asimismo ha desarrollado procesos de fortalecimiento técnico y gestión de la información con los equipos humanos del área.

**Elaboró adicionalmente una ruta de atención específica para NNA de los sectores LGBTI habitantes de calle o en riesgo de habitarla**, teniendo en cuenta las particularidades que la vinculación de niños y niñas tiene con respecto al proceso que se sigue en el caso de adolescentes y jóvenes, haciendo recomendaciones adicionales para la articulación de ésta con otras rutas que atienden a los sectores LGBTI en el Distrito.

De esta manera realiza avances importantes para la atención diferencial de niños, niñas y adolescentes de los sectores LGBTI víctimas de la ESCNNA o en habitabilidad de calle o en riesgo.

Adicional a ello, se institucionalizó una mesa de género y diversidad sexual a través de la cual ha desarrollado 12 procesos para la transformación de imaginarios relacionados con habitabilidad en calle y diversidad sexual, fortalecer el conocimiento de los y las funcionarias sobre conceptos de la Política Pública LGBTI y la implementación del enfoque diferencial en la atención con niños, niñas y jóvenes con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas.

### **Producción de conocimiento para la institucionalización de la PPLGBTI**

Para el cumplimiento de su misionalidad en el marco de la PPLGBTI la Subdirección para Asuntos LGBTI ha desarrollado los siguientes estudios:

- ✚ **Investigación sobre discursos y prácticas de discriminación hacia las personas de los sectores LGBTI en Bogotá**, encaminada a identificar, reconocer y difundir los imaginarios en que se ancla la discriminación de las personas de los sectores LGBTI que orienten los procesos de transformación y la generación de prácticas incluyentes en Bogotá.

En la vigencia 2018 se adelanta el proceso contractual para la realización de una investigación sobre la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI en envejecimiento y vejez.

### **Hacia un ambiente laboral inclusivo en el Sector Social**

Para la Política Pública LGBTI es fundamental el desarrollo de habilidades y actitudes encaminadas a la eliminación de la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en los ambientes laborales con énfasis en las entidades que la ejecutan. Ese es el propósito de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos<sup>6</sup>, en el marco de la cual se desarrollan acciones para la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad para todas las personas.

Al respecto la encuesta ALI que, valora los ambientes laborales en cuanto a la percepción sobre las personas de los sectores LGBTI y la situación de servidores y servidoras de los sectores LGBTI en la Secretaría de Integración Social, que se realizó en el año 2017 y fue diligenciada por 2.917 servidores y servidoras, arrojó entre otros datos relevantes lo siguiente:

- ✚ Entre los principales factores de discriminación o maltrato que han observado en la entidad está la orientación sexual y la identidad de género.

---

<sup>6</sup>En adelante, la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos de acuerdo al Decreto O62 DE 2014 que adopta la Política Pública LGBTI, tiene tres líneas de trabajo una de las cuales establece el diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación por orientación sexual e identidades de género en el ámbito laboral en el marco de la cual el Observatorio de la PPLGBTI elaboró la encuesta ALI.

- ✚ Casi la mitad de los funcionarios y funcionarias (44.7%) en su mayoría mujeres (45.20%) que participaron en la encuesta, tienen ideas que descalifican como ciudadanos de bien a las personas de los sectores LGBTI por cuanto, en su opinión, no se ajustan a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios.
- ✚ El 56.6% de las personas que respondieron la encuesta consideran que a las personas de los sectores LGBTI no se les debe permitir criar o adoptar niños o niñas.
- ✚ El 29.9% considera que no se les debe permitir a estas personas que se casen entre sí.

Con base en los hallazgos de esta encuesta, la SDIS viene implementando un plan de trabajo enmarcado en esta estrategia, que contempla:

- ✚ Difusión de piezas comunicativas sobre la implementación de la estrategia en la entidad.
- ✚ Socialización de la estrategia y sus líneas de trabajo con 20 gestores de talento humano de la entidad y 26 maestras de la localidad de Usme.
- ✚ Presentación de sketch teatrales en torno a temas de inclusión en el espacio laboral.
- ✚ Difusión del video de categorías de orientación sexual e identidad de género a través de los medios de comunicación de la entidad.



*Piezas de difusión de la estrategia ALI en la Secretaría*

- ✚ Realización de activaciones, suministradas por la Dirección de Diversidad Sexual, en todas las dependencias del nivel central con reflexiones en torno a hechos y actitudes de discriminación por orientación sexual e identidad de género que se presentan en el escenario laboral: 18 presentaciones con cobertura aproximada de 470 servidores y servidoras.

Para el caso del IDIPRON la encuesta fue diligenciada en el 2018 por el 19.46% de servidores y servidoras, los resultados más relevantes fueron:

- ✚ El porcentaje total de funcionarios y funcionarias que consideran que hay riesgo de consumo de SPA (igual o mayor) en personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas es de 82.8%.
- ✚ 38.6% de quienes respondieron consideran que las personas de los sectores LGBTI no se ajustan a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios.
- ✚ Casi la mitad de las personas 44.9% personas afirma que el riesgo de contraer una infección de transmisión sexual en las personas de los sectores LGBTI es mayor que en las demás personas.
- ✚ el mayor porcentaje de no aceptación se presenta frente a la pregunta que indaga sobre la posibilidad de que personas de los sectores LGBTI adopten o críen niños o niñas (50.2%).
- ✚ la situación de discriminación que más frecuentemente se observa en el entorno laboral del IDIPRON, según la percepción del 21% de quienes respondieron, se da en razón a la orientación sexual o la identidad de género.

### **Retos para la Institucionalización de la PPLGBTI**

Si bien se han logrado grandes avances en la institucionalización de la política pública en el Sector Social para los 2018 y 2019 se plantean los siguientes retos:

- ✚ Avanzar de la sensibilización y familiarización con el tema, al desarrollo de procesos de formación que generen cambios significativos en las subjetividades de quienes trabajan por la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI, impactando la disposición y las competencias laborales para abordar a quienes en muchas ocasiones, piensan y sienten diferente.
- ✚ Fortalecer el desarrollo de acciones encaminadas a garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI con discapacidad.
- ✚ Estandarizar las categorías y las variables LGBTI en los sistemas de información del sector con el fin de generar información veraz, confiable, comparable con otros sistemas y que permita realizar informes que den cuenta del aporte en el cumplimiento de los propósitos de la política pública.
- ✚ La formulación y ejecución de un plan de trabajo enmarcado en la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos no da espera debido a las responsabilidades que involucra el desempeño de cada servidor y servidora en el IDIPRON y su aporte a los objetivos de desarrollo humano desde su actuar en el Estado. Las acciones que esta estrategia demanda, requieren de un ejercicio deliberado con quienes laboran en el instituto, no solo en la comprensión de la diversidad sexual sino en las razones de fondo que llevan a la reproducción de prejuicios, imaginarios errados y prácticas discriminatorias y nos ancla al subdesarrollo como colectivo de ciudadanos y ciudadanas.

Contrarrestar esta situación requiere dos niveles de intervención: por un lado, la sensibilización a partir del desarrollo de actividades vivenciales, que concienticen y toquen las fibras internas, despertando emociones, generando sentimientos, impactando esa autoridad interior en donde se construyen los valores, principios y

leyes morales que orientan el actuar. Para el apoyo a este trabajo la Dirección de Diversidad Sexual elaboró y entregó a las entidades una caja de herramientas que facilita la generación de espacios de reflexión y diálogo orientados a la sensibilización y la transformación

- ✚ Un segundo nivel de intervención tiene que ver con el cumplimiento de las competencias y principios éticos de las servidoras y servidores públicos, en tal sentido el buen trato, el reconocimiento y la consideración en las relaciones, es una característica incondicional y no negociable para el consecuente desempeño y realización de las funciones y compromisos institucionales y sociales, en una ciudad de derechos; en consecuencia es evidente norma de conducta que debe trabajarse con los diferentes equipos humanos que laboran en la Administración Distrital.
- ✚ Si bien hay un evidente avance en la formulación de documentos de lineamientos para el desarrollo de acciones con enfoque diferencial para las personas de los sectores LGBTI, desde las políticas poblaciones y servicios sociales que lidera el sector, los frutos de este trabajo deben materializarse en las personas, por tanto, es fundamental el seguimiento a la aplicación de estos lineamientos.

### Territorialización de la política pública LGBTI en las 20 localidades de Bogotá para la atención integral de las personas de los sectores LGBTI en los territorios que habitan.

Contribuir con la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI desde el enfoque diferencial, exige la implementación de estrategias de atención adecuadas a las necesidades particulares que surgen en razón de una orientación sexual o identidad de género no normativa, atendiendo las dinámicas particulares que ello implica en cada territorio de la ciudad de Bogotá.

En tanto la vulneración de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI y las barreras de acceso a éstos, combinan formas de segmentación territorial que incluyen pobreza y pobreza extrema diferenciales, restricciones al derecho a la movilidad en razón de violencias y confrontaciones grupales, segmentación del acceso a los derechos sociales, desigualdad estructural, desempleo, segregación socio-espacial y la presencia de imaginarios y representaciones sociales negativas, las respuestas institucionales que en el marco de la política, se proponen transformar estas condiciones sociales que producen el acceso diferencial y estratificado, deben tomar como punto de referencia los procesos y prácticas que se dan en cada territorio, identificando y fortaleciendo elementos y recursos estratégicos específicos que orienten el accionar de la misma.

La incorporación del enfoque territorial en la implementación del Plan de Acción de la PPLGBTI debe responder a la preocupación manifiesta en diferentes espacios de interlocución, según la cual, pese a las estrategias formuladas para el logro del acceso a los derechos para las personas de los sectores LGBTI en el nivel distrital, su efectiva materialización local ha desconocido las particulares dinámicas y configuraciones territoriales en las localidades de la ciudad.

De acuerdo con los resultados de los encuentros interlocales que tuvieron lugar en el marco de la formulación del plan de acción 2017-2020, las estrategias de implementación de la PPLGBTI y los mecanismos de concreción del componente de territorialización, se han limitado a la aplicación de medidas abstractas que al no tomar como punto de referencia los procesos y prácticas de poder específicos en los territorios, no logran el propósito de transformación de las condiciones sociales que producen el acceso diferencial y estratificado a los derechos para las personas de los sectores LGBTI. En este orden de ideas, quienes participaron pusieron de manifiesto la desconexión entre los procesos de la PPLGBTI, los proyectos de inversión que se llevan a cabo en las localidades, y las necesidades, intereses y demandas de las personas de los sectores LGBTI.

En la Encuesta Multipropósito de 2017 se identificaron 1.569 (0,9%) personas que se reconocieron a sí mismas como pertenecientes a algún sector social, después de aplicar los factores de expansión, la distribución de personas de los sectores LGBTI por localidad se estima de la siguiente manera:

**Tabla 2.** Personas de los sectores LGBTI por localidad. Factores de Expansión.

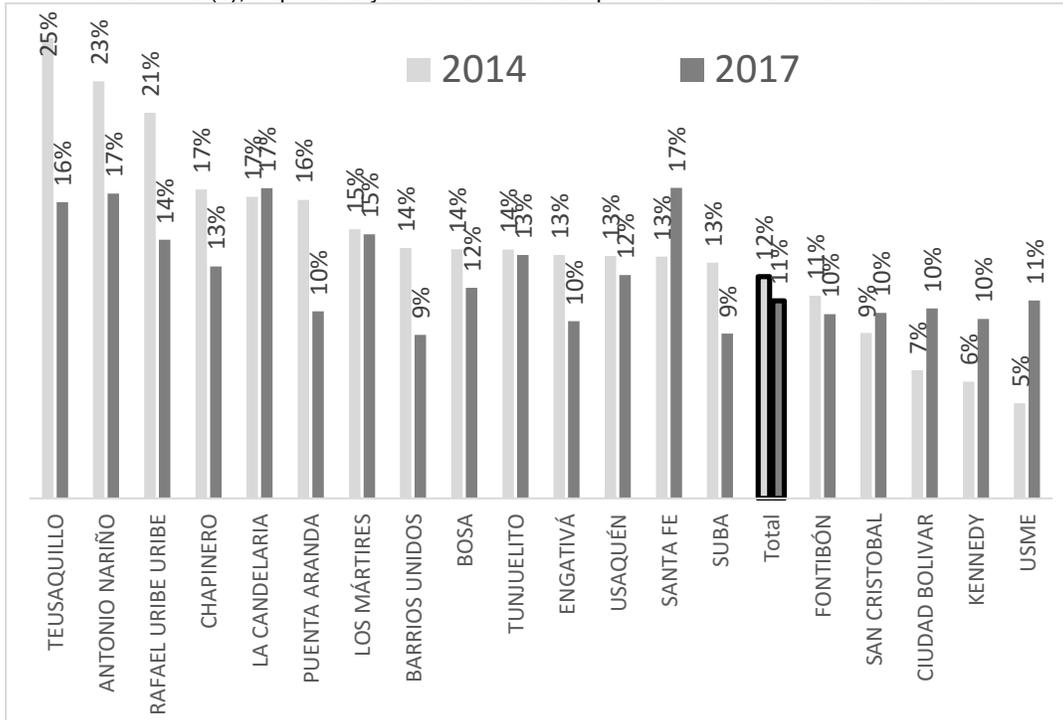
Localidad	Lesbianas	Gais	Bisexuales	Mujeres transgénero	Hombres transgénero	Intersexuales	Total
BARRIOS UNIDOS	619	1.498	1.556	417	0	59	4.148
BOSA	280	1.184	72	87	15	0	1.638
CANDELARIA	68	197	69	36	0	0	370
CHAPINERO	332	1.335	2.176	101	0	0	3.944
CIUDAD BOLIVAR	626	1.636	3.328	382	66	111	6.150
ENGATIVA	1.241	2.580	534	102	0	56	4.512
FONTIBON	713	1.717	369	69	13	85	2.967
KENNEDY	1.211	3.643	446	959	144	157	6.558
LOS MARTIRES	1.187	1.609	94	63	0	0	2.954
PUENTE ARANDA	163	291	53	52	24	24	607
RAFAEL URIBE URIBE	316	236	2.504	117	0	80	3.253
SAN CRISTOBAL	482	672	116	68	59	0	1.398
SANTA FE	185	630	228	37	0	0	1.078
SUBA	1.439	2.639	592	159	0	0	4.829
TEUSAQUILLO	260	866	224	75	0	9	1.433
TUNJUELITO	499	801	166	90	0	85	1.642
USAQUEN	559	2.748	222	100	0	0	3.629
USME	361	513	148	135	1	20	1.177
SUMAPAZ	3	4	57	0	0	0	64
ANTONIO NARIÑO	55	276	0	21	0	0	352
<b>Total</b>	<b>10.597</b>	<b>25.073</b>	<b>12.955</b>	<b>3.070</b>	<b>322</b>	<b>687</b>	

Fuente: Observatorio de la PPLGBTI con base en la Encuesta Multipropósito 2017

Las localidades con mayor presencia en número de personas de los sectores LGBTI son: Ciudad Bolívar en donde se estima que pueden vivir 5.701 personas; (11.6%), Kennedy 5.456 personas, (11.1%) y Suba 4.670 personas, (9.5%).

Los resultados de la encuesta 2014 arrojaron que el 12.2% de los bogotanos han visto a alguien ser víctima de discriminación por su orientación sexual. Para el año 2017 este porcentaje disminuyó en 1.3%, es decir, 10.9% de los bogotanos afirmaron que una persona es discriminada, molestada o la han hecho sentir mal por su orientación sexual. Por localidad encontramos la distribución como se muestra en la **Gráfica 1**.

**Gráfica 1.** Porcentaje de personas por localidad que ha visto que alguien ha sido discriminado(a), molestado(a), o que le hayan hecho sentir mal por su orientación sexual 2014-2017



**Fuente:** Observatorio de la PPLGBTI con base en la Encuesta Multipropósito 2017

En localidades como Santa Fe, La Candelaria, Antonio Nariño y Teusaquillo el porcentaje de personas han observado que alguien ha sido víctima de discriminación por orientación sexual es siempre superior al 16%. En contraste, en localidades como Kennedy, Engativá, Suba y Barrios Unidos los porcentajes son todos inferiores al 10%.

Con respecto a las variaciones de 2014 a 2017 por localidad sobresale la localidad de Teusaquillo donde el porcentaje se reduce en nueve por ciento. En la mayoría de las localidades esta discriminación observada disminuyó excepto en La Candelaria, Santa Fe, San Cristóbal, Ciudad Bolívar, Kennedy y Usme

La percepción acerca de las condiciones de igualdad de oportunidades para los sectores LGBTI, según esta encuesta, han mejorado en un 24,9% respecto al 2014, en tanto un 35,6% percibe que siguen igual y 16,0% que han empeorado, hubo un 23,5% de personas que no saben. La distribución por localidad se presenta en la **Tabla 3**.

**Tabla 3.** Percepción sobre oportunidades para personas de los sectores LGBTI

Localidad	Percepción sobre oportunidades para los sectores LGBTI 2014-2017			
	% Mejor	% Igual	%peor	% No sabe
Usaquén	23.5	31.5	18.5	26.5
Chapinero	29.2	30.0	13.9	26.9
Santafé	28.0	32.5	15.1	24.5
San Cristóbal	23.1	34.9	13.2	28.0
Usme	32.1	36.4	16.7	14.9
Tunjuelito	26.1	37.0	11.9	25.0
Bosa	23.5	37.6	15.3	23.5
Kennedy	26.1	35.5	16.9	21.5
Fontibón	25.1	31.8	16.1	27.0
Engativá	23.5	36.1	16.6	23.9
Suba	25.4	33.9	15.7	25.0
Barrios Unidos	27.5	35.6	11.9	25.1
Teusaquillo	28.3	38.6	20.6	12.6
Los Mártires	29.0	36.8	15.4	18.8
Antonio Nariño	21.8	40.0	22.1	16.2
Puente Aranda	26.9	34.3	19.4	19.4
Candelaria	33.0	31.0	14.2	21.8
Rafael Uribe Uribe	18.0	47.5	17.5	17.0
Ciudad Bolívar	21.9	36.9	14.3	26.9
Total	24.9	35.6	16.0	23.5

**Fuente:** Observatorio de la PPLGBTI con base en la Encuesta Multipropósito 2017

### Fortalecimiento local para la territorialización de la política

La SDIS en los últimos dos años ha realizado avances en la formulación e implementación de una estrategia de abordaje territorial en las diferentes localidades de la ciudad, en el marco de la cual se desarrollan acciones y mecanismos de atención adecuados a las necesidades particulares de las personas y organizaciones de los sectores LGBTI y la transformación de imaginarios y representaciones sociales, a partir de:

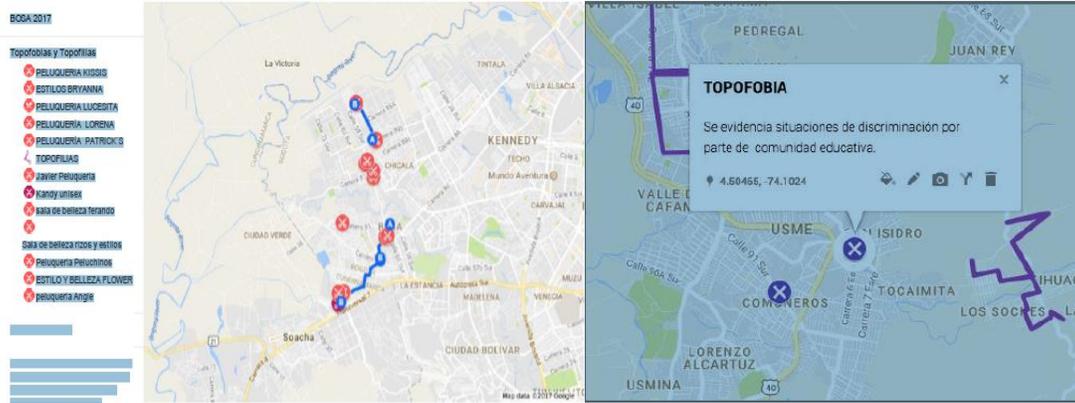
- ✚ Conformación de equipos de trabajo para la gestión territorial en las 20 localidades, responsables de la identificación de las personas de los sectores LGBTI y sus necesidades particulares en cada territorio, la articulación con otras entidades para brindar respuestas integrales a través de mesas Interinstitucionales LGBTI en cada localidad, la remisión a otros proyectos de la SDIS y la implementación de acciones acorde a las demandas identificadas.
- ✚ Formulación e implementación de lineamientos para la territorialización a partir de una estrategia para el abordaje y atención de las personas de los sectores LGBTI atendiendo las dinámicas territoriales.

Desde la puesta en marcha de la estrategia los equipos territoriales han realizados acciones como:

- ✚ En el año 2017 ejercicios de cartografía social en 19 localidades para el reconocimiento y la georreferenciación territorial (espacios de trabajo y

socialización), identificando espacios amables y seguros y aquellos que implican riesgo, tensión y generan miedo en las personas de los sectores LGBTI.

**BOSA LGBT 2017**



*Ejercicio de Cartografía Social en la localidad de Bosa*

En el 2018 ejercicios de análisis situacional para establecer las realidades y necesidades sociales que determinan la calidad de vida de las personas de los sectores sociales LGBTI en las localidades de Usaquén, Kennedy, San Cristóbal, Tunjuelito, Chapinero, Fontibón, Engativá, Ciudad Bolívar, Barrios Unidos y Antonio Nariño, encontrando como principales problemáticas frente a las cuales se desarrolló un plan de acción por localidad:

**Tabla 4.** Principales problemáticas y necesidades por localidad

Localidad	Principales problemáticas y necesidades
Usaquén	Discriminación, trabajo sexual, invisibilización, acceso a trabajo digno, alta migración de otros países.
Kennedy	Discriminación en los ámbitos familiar, educativo, espacio público, trabajo sexual, transformaciones corporales inadecuadas, acceso a trabajo digno.
San Cristóbal	Difícil acceso a salud integral, barreras de acceso a educación, acceso a trabajo digno.
Tunjuelito	Discriminación en los ámbitos familiar, educativo, espacio público, difícil acceso a salud integral, barreras de acceso a educación, acceso a trabajo digno.
Chapinero	Discriminación en los ámbitos familiar, educativo, espacio público, inseguridad alimentaria y nutricional, enfermedades de alto costo, barreras de acceso a educación, salud, trabajo, abuso de SPA; ESCNNA, inseguridad.
Antonio Nariño	Inseguridad, conflictos familiares, discriminación, barreras de acceso a educación, salud
Barrios Unidos	Microtráfico, Trata, población flotante que llega a ejercer prostitución, inseguridad, desplazamiento de las mujeres trans.
Fontibón	Posible trata, inseguridad de mujeres trans, consumo de SPA; abuso de autoridad, discriminación laboral, prácticas sexuales inadecuadas.
Engativá	Hostigamiento escolar, baja participación, trabajo digno, bajos índices de aseguramiento en salud.

Localidad	Principales problemáticas y necesidades
Ciudad Bolívar	Barreras de acceso a atención en salud diferencial, oferta laboral insuficiente, transformaciones corporales inadecuadas, débil articulación institucional para atención a personas de los sectores LGBTI, no inclusión en espacios deportivos.

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

- ✚ Firma del Pacto de Seguridad y Convivencia entre Sectores LGBTI la Alcaldía Local de Chapinero, Subdirección para Asuntos LGBTI, Personería Local, Estación de Policía de Chapinero, IDPAC, Secretaría Distrital de la Mujer, Subdirección Local de Integración Social, Dir. de DDHH de la Secretaría Distrital de Gobierno, Dirección de Diversidad Sexual, Propietarios y Administradores de establecimientos comerciales.
- ✚ Recorridos diurnos y nocturnos, como mecanismo de socialización de los servicios de la SDIS, generar un reconocimiento del territorio en diferentes días y horarios e identificación de puntos y corredores inseguros.
- ✚ Incidencia en instancias de participación (UAT, CLOPS, Comités Operativos Locales, Comités Rector, COLEV, COLIA, COLMYG, Mesa LGBTI Del Sur, Mesa LGBTI Distrital, Consejos Locales LGBTI, para posicionar en estos escenarios institucionales asuntos relacionados con la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI.

La discriminación más frecuentemente observada en los dos periodos de aplicación de la encuesta Multipropósito considerados (2014 y 2017), es la debida a la orientación sexual y está por encima de otras como la raza, el sexo, las creencias religiosas, la apariencia física. En localidades como Santa Fe, La Candelaria, Antonio Nariño y Teusaquillo el porcentaje de personas han observado que alguien ha sido víctima de discriminación por orientación sexual es siempre superior al 16%.

Otro instrumento importante que recoge información de ciudad es la Encuesta Bienal de Culturas, que en su versión 2017 en relación con las personas de los sectores LGBTI encontró que el 16.3% de las personas entrevistadas (1.038.827) creen que las personas gays, lesbianas, bisexuales y transgénero son un peligro para la sociedad.

Las localidades que resaltan al estar más completamente de acuerdo o de acuerdo con que las personas de los sectores LGBTI implican mayor riesgo son: Ciudad Bolívar (23%), Antonio Nariño (19.88%), Tunjuelito (19.84%), Santa Fe (18.68%) y San Cristóbal (18.37%). En todas ellas aproximadamente una de cada cinco personas tiene esta opinión. Las localidades con menor percepción de riesgo hacia las personas de los sectores LGBTI son Engativá (11.94%), Los Mártires (12.58%), Teusaquillo (13.02%), Chapinero (13.22%) y suba (13.52%). Resalta que en Engativá el 11.94% de los encuestados percibe a las personas de los sectores LGBTI como un riesgo y que en Ciudad Bolívar esta cifra casi se duplica 23%.

Garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBTI como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad, es el objetivo de política pública para estos sectores sociales. El cumplimiento de este propósito exige el desarrollo de acciones integrales para una atención oportuna que aporte al reconocimiento y respeto de sus derechos, así como a la generación de oportunidades.

A través de la ejecución de las acciones de responsabilidad de la Secretaría de Integración Social en el marco del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, esta entidad busca promover, prevenir, proteger, reestablecer y garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI y sus familias, con especial énfasis en aquellas que enfrentan una mayor situación de pobreza y vulnerabilidad, de esta manera desarrolla las siguientes acciones enmarcadas en los principales propósitos de la Política pública:

### Atención Integral de las personas de los sectores LGBTI

La atención integral comprende atención psicosocial y jurídica, identificación de necesidades y problemáticas y definición y ejecución de acciones que brinden respuestas integrales a las necesidades de las personas de los sectores LGBTI por territorio, desde estrategias como:

### Centros de Atención a la Diversidad Sexual

Estrategia de atención integral y gestión intersectorial desarrollada en las localidades de Teusaquillo y los Mártires, encaminada al reconocimiento y respeto de derechos, la generación de oportunidades, el acompañamiento psicosocial y el desarrollo de escuelas de educación popular como espacios de participación comunitaria y diálogos de saberes para el fortalecimiento y ampliación de capacidades tanto a nivel individual como en las organizaciones de los sectores sociales para el agenciamiento colectivo y la transformación social desde el ejercicio de derechos.

Entre el 2017 y el 2018 (con corte a septiembre) desde la estrategia de territorialización la SDIS ha atendido un total de 5.999 personas cuya distribución porcentual por localidad y principales motivos de consulta se presentan en las **Tablas 5 y 6**.

**Tabla 5.** Personas atendidas por localidad

Localidad	2017		2018	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Usaquén	4%	159	4%	73
Chapinero	6%	238	4.64%	94
Santafé	5%	198	3.85%	78
San Cristóbal	3%	118	4.20%	85
Usme	3%	118	3%	69
Tunjuelito	2%	79	2.72%	55
Bosa	4%	159	3.31%	67
Kennedy	5%	198	5%	109
Fontibón	4%	159	2%	45
Engativá	6%	238	6%	124
Suba	4%	159	2.96%	60
Barrios Unidos	2%	79	3.41%	69
Teusaquillo	23%	914	2.12%	43
CAIDSG Sebastián Romero			14%	287
UCD			3.65%	74
Los Mártires	19%	755	3.65%	74
CAIDSG Zona Centro			16%	334
Antonio Nariño	2%	79	2.96%	60
Puente Aranda	2%	79	2.72%	55
Candelaria	1%	39	0.79%	16

Localidad	2017		2018	
	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total
Rafael Uribe Uribe	2%	79	2%	47
Ciudad Bolívar	4%	159	5%	107
Total		3974	100%	2.025

Fuente: Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

- Como se evidencia en la **Tabla 5**, para el 2017 la zona con el mayor porcentaje de personas atendidas fue la Zona Norte con el (39%), dicha zona comprende las localidades de: Suba (4%), Teusaquillo (23%), Barrios Unidos (2%), Chapinero (6%) y Usaquén (4%). La Zona Centro que corresponde a las localidades de Los Mártires (19%), Santa Fe (5%), Candelaria (1%) Antonio Nariño (2%) y Rafael Uribe Uribe (2%) tuvo un porcentaje del 29%.
- La Zona Sur tuvo un porcentaje del 16%. y comprende las localidades de: Tunjuelito (2%), Ciudad Bolívar (4%), San Cristóbal (3%), Kennedy (5%), Usme - Sumapaz (3%). Por último, la Zona Occidente con las localidades de Fontibón (4%), Engativá (6%), Bosa (4%) y Puente Aranda (2%) tuvo un porcentaje del 16%
- Los Mártires y Teusaquillo donde se ubican los Centros de Atención a la Diversidad Sexual fueron las localidades con mayor porcentaje en general, representando casi la mitad de las personas atendidas.
- Para el 2018 de las 2025 personas de los sectores sociales LGBTI que a la fecha de corte se han atendido, también el mayor número (334) recibieron los servicios en el Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros Zona Centro, lo que a nivel de porcentaje equivale al 16%, seguido del Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros Sebastián Romero con un número de (287) personas, equivalente al 14%. A nivel de Subdirecciones locales, el mayor número de personas atendidas se encuentra en la localidad de Engativá (124) lo que equivale al 6%. La localidad con el menor número de atenciones (16) 0.79% es Candelaria.

**Tabla 6.** Motivos de consulta

Motivo de consulta	2017	2018
Acompañamiento y orientación psicosocial	13%	18%
Trabajo y Alternativas productivas	9%	10.8%
Atención en educación	5%	1.9%
Atención en salud		0.8%
Promoción y prevención en salud	12%	5.7%
Atención jurídica		1.1%
Denuncias		0.9%
Orientación y representación jurídica	6%	5.2%
Atención en trabajo social y psicología	13%	20%
Educación, recreación y deporte		0.2%
Recreación y deporte		2.2%
Formación en derechos LGBTI	6%	3.9%
Fortalecimiento a organizaciones y grupos de interés	2%	8%
Identificación en el territorio	8%	10%
Ninguna de las anteriores	8%	14%

Motivo de consulta	2017	2018
Orientación a proyectos	3%	2%
Orientación a servicios	14%	13%
Turismo LGBTI		0.30%
Comedor comunitario		0.20%
Fortalecimiento organizacional y político		0.69%
Vivienda		0.35%
No aplica		1.04%

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

En lo que respecta a los motivos de atención por los cuales las personas de los sectores sociales LGBTI sus familias y redes, solicitaron los servicios de la Subdirección para Asuntos LGBTI a través del proyecto Distrito Diverso, los mayores porcentajes hacen referencia a acompañamiento y orientación psicosocial (361) personas lo que equivale al 18%, orientación a servicios (261) personas lo cual equivale al 13%. El menor porcentaje de motivos de atención solicitados hacen referencia a comedor comunitario 4 personas, lo que equivale al 0.20%.

Los Centros de Atención Integral a la Diversidad Sexual de Teusaquillo y Mártires se han convertido en puntos de referencia y lugar de encuentro y visibilización de las personas de los sectores LGBTI. Concentran una serie de espacios para la interacción, la organización social, y la atención por parte de la institucionalidad, facilitando el acceso a servicios sociales.

El CAIDS Zona Centro ubicado en la localidad de Los Mártires cerca al lugar de trabajo de las personas transgénero identificadas entre los sectores LGBTI, como las que presentan mayores condiciones de vulnerabilidad, es una propuesta estratégica de la política pública para el acompañamiento y atención de las demandas de este sector social que enfrenta mayoritariamente la discriminación y segregación en la ciudad.

### **Unidad Contra la Discriminación**

Espacio para la prevención y atención de hechos de discriminación, violencia y vulneración de derechos de las personas de los sectores LGBTI, desde donde se han desarrollado:

- ✚ 14 capacitaciones con un total de 163 participantes, que tuvieron como fin común la sensibilización de servidores públicos y sociedad civil para la deconstrucción de imaginarios negativos, garantía del ejercicio de derechos de la población LGBTI e ilustración de las normas antidiscriminación.
- ✚ Atención de 347 personas de los sectores sociales LGBTI, que acudieron al Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV).

La distribución porcentual de consultantes según orientación sexual/identidad de género (masculino) para el 2017 fue: 89% gay; 6% transgénero, 2% heterosexual; 1% bisexual y sus principales motivos de consulta fueron: Migración, salud, unión marital de hecho, discriminación, derechos laborales.

Según orientación sexual/identidad de género (femenino) la distribución fue: 30% lesbianas, 23% transgénero, 4% heterosexual y los temas de consulta: salud y corrección de datos en documento en mujeres transgénero, unión marital de hecho, inasistencia alimentaria y derechos laborales en lesbianas y para los dos grupos discriminación y reconocimiento como víctimas del conflicto.

Para el 2018 la distribución porcentual de atención según orientación sexual desde el servicio de trabajo social, que a la fecha ha atendido 12 personas, es: 50% hombres gay, 8% hombres bisexuales 34% mujeres transgénero y 8% mujeres lesbianas; según identidad de género 59% masculino, femenino con 8% y el 33% mujeres transgénero. Los motivos de consulta tienen que ver con: asesoría sobre cambio de nombre y sexo en su documento de identidad, delitos informáticos, maltrato intrafamiliar y discriminación por orientación sexual, asuntos laborales, orientación psicológica para tratar temas de ansiedad por enfermedad de alto costo.

Desde el servicio de atención jurídica se han atendido 20 personas distribuidas así: según orientación sexual; 50% heterosexuales, 40% gay, 5% lesbianas y 5% bisexuales; según identidad de género: 45% mujeres transgénero, 40% masculino, 15% femenino.

Otros mecanismos para la atención en casos de vulneración de derechos y el acompañamiento para el acceso a derechos tienen que ver con:

- ✚ Articulación con el Consultorio Jurídico y el Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS) de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, para la atención de casos de discriminación.
- ✚ Dos (2) talleres en la Cárcel Distrital de Bogotá con el grupo del personal administrativo de la Cárcel, instructoras e instructores, internas e internos para un total de 48 personas asistentes.
- ✚ Consultorios jurídicos itinerantes que permiten acercamiento a la población que le es imposible trasladarse a los lugares de atención, bajo esta modalidad se han atendido en 2018, 4 casos en la localidad de Antonio Nariño
- ✚ En alianza con el cuerpo directivo de la Picota se construye una estrategia de intervención con personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI, en aras de mejorar los procesos de convivencia.

### 3 Escuelas de educación popular

A través de las escuelas de educación popular la SDIS cualifica la participación de las personas de los sectores LGBTI para la toma de decisiones y la formulación de acciones con el propósito de transformar de manera positiva el entorno cultural, político y social. Se desarrolla en los centros de Atención a la Diversidad Sexual Zona Centro y Teusaquillo y en Zona Sur.

- ✚ **CAIDS Zona Centro:** Construcción, edición y publicación de un medio de comunicación comunitario a manera de periódico mural, con una edición escrita en

el barrio Santafé, que contó con la participación de personas, primordialmente de la Zona de Alto Impacto como lo son las mujeres transgénero que ejercen prostitución y/o actividades conexas a la prostitución. 300 copias impresas y un fanzine navideño, que desarrollaron temas relacionados con salud, actualidad, estilo de vida y personajes.



*Escuelas de Educación Popular en CAIDS Zona Centro*

Durante el 2018 desde esta estrategia de escuela popular han desarrollado encuentros para: Lectura de realidades y necesidades del grupo de mujeres transgénero de la calle de las madres, a través de una actividad de diálogo por medio del tarot; Identificación de redes de apoyo y afecto de las personas pertenecientes a los sectores sociales LGBTI del barrio Santa Fe (21 participantes)

**CAIDS Teusaquillo:** Escuela de educación popular para cualificar a las personas transgénero sobre la importancia de sus experiencias de vida y saberes y su aporte en la lucha por los derechos de los sectores sociales LGBTI y la retribución de los estudios que sobre ellas y ellos se han realizado como herramienta para la exigibilidad de sus derechos. Durante el 2017 se avanzó en:

- ✚ Cualificación a la Escuela de Educación Popular Trans en diseño de proyectos bajo metodología de Marco Lógico a través de la participación en la Escuela de Política Públicas para la Inclusión de Personas Trans de la Defensoría del Pueblo.
- ✚ Escuela para la Inclusión Sociolaboral con personas LGBTI, para afianzar aptitudes y actitudes en la autogestión de empleos. Ejercicio de autoperfilamiento, a través del inventario de experiencias, formación versus las ofertas y oportunidades que se presenten. Recomendaciones para presentación personal y de hojas de vida.
- ✚ Primer translaborando como una oportunidad de oferta y compromiso institucional, y gestión de saberes para mejorar las actitudes, aptitudes y posibilidades de inclusión sociolaboral.
- ✚ Desarrollo de un módulo de autocuidado y disminución del riesgo a través de buenas prácticas en el ejercicio de la prostitución.
- ✚ Diseño de una cartilla de derechos dirigida a personas Trans, con desagregación de cifras y reflexiones de la Línea Base de la Política Pública LGBT y de estudios e informes de derechos como insumo a espacios de debate para direccionar el trabajo.

- ✚ Taller de hormonización alternativa a través de plantas medicinales, tránsito de menor riesgo en la autogestión de hormonas, con menores costos económicos, sin barreras del sector salud y con un enfoque de desarrollo sostenible desde la gestión ambiental. Instalación de la primera Huerta Hormonal en la Unidad Operativa CAIDSG Sebastián Romero, en articulación con un liderazgo Trans experto en hormonización autogestionada



*Agricultura Urbana en CAIDS Teusaquillo*

- ✚ Encuentro Distrital de Personas Trans, en el marco del Mes de NO Violencias hacia las personas Trans: Plan de Desarrollo en Clave Trans, Primer mural de memoria Trans, Actividades de relevo generacional de liderazgos a través de la siembra de plantas representativas, que fueron bautizadas con nombres de personas Trans que marcaron la historia de la Ciudad y del país, diálogo en torno al VIH en personas trans en la semana viviendo en positivo. El resultado de este Encuentro es la Unificación de procesos Transmasculinos y Transfemeninos en la Unidad Operativa CAIDSG Sebastián Romero y el planteamiento de la necesidad de unificar sus propuestas de transformación.
- ✚ Durante el 2018 la SUBLGBTI ha realizado acuerdos para el desarrollo del proceso de Escuela de Educación Popular con las organizaciones GAEDS, Biodanza y 3D en temáticas de resiliencia, regulación emocional, comunicación asertiva, trabajo en equipo. Así mismo formuló 38 acciones en el marco del plan de acciones afirmativas formulado por la política pública para la garantía de derechos de las personas transgénero.

**Zona Sur:** La Subdirección para Asuntos LGBTI ha conformado un equipo territorial permanente en la zona sur de la ciudad, que brinda atención integral a las personas de los sectores LGBTI de las localidades de Usme, Sumapaz, Tunjuelito, Bosa, Rafael Uribe Uribe, Ciudad Bolívar y Kennedy. Desde allí el trabajo que se viene adelantando gira en torno a las siguientes acciones:

- ✚ Escuelas de Educación Popular para identificar las organizaciones y promover espacios de formación y encuentros de saberes que permitan el empoderamiento y crecimiento de éstas en las seis localidades que comparten lógicas socioeconómicas, en donde priman vulneraciones en acceso a derechos como educación, trabajo, salud y seguridad.
- ✚ Caracterización de 454 personas LGBTI atendidas en las localidades del sur priorizadas que corresponden a: Usme, Sumapaz, Tunjuelito, Bosa, Rafael Uribe Uribe, Ciudad Bolívar y Kennedy identificando como motivos de consulta más comunes: grupos de interés (14%), trabajo y alternativas productivas (16%), acompañamiento y atención psicosocial (15%). Los motivos de consulta con menor porcentaje fueron fortalecimiento organizacional y político (3%), orientación y representación jurídica (4%) y atención en trabajo social (4%) que da cuenta del desarrollo de procesos de atención
- ✚ Chocolatada Diversa: para identificar intereses y necesidades para la consolidación de la escuela popular, a partir de allí se desarrolla un plan de trabajo en torno a las siguientes temáticas: sensibilización en derechos sexuales y derechos reproductivos, formación en enfoque diferencial, montaje de performance para prevención de la discriminación equipo artístico SUBLGBTI, Club Juvenil Diverso de Kennedy.

En el año 2018: Han trabajado en torno a las temáticas priorizadas dentro de los intereses de los participantes: Reconocimiento, amor propio y comunicación, orientación en la formulación de proyectos y asesoría para la legalización de organizaciones sociales ante Cámara y Comercio,



*Escuelas de Educación Popular en Zona Sur*

### **Fortalecimiento de Redes Sociales de Afecto y Apoyo**

La estrategia de fortalecimiento a redes de afecto y apoyo se relaciona directamente con el servicio social del proyecto Distrito Diverso a través de la atención integral frente a las necesidades de las personas de los sectores LGBTI en cada uno de los territorios. En este marco la Subdirección Para Asuntos LGBTI, pone en marcha una estrategia de trabajo con personas de los sectores LGBTI de base comunitaria en cada una de las localidades, a través de la conformación de 18 Redes de Afecto en territorio que realizan

actividades de reconstrucción de tejido social, cuidado y autocuidado, trabajo corporal, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, apropiación, uso y disfrute del espacio público.

### **Líneas de Acción Complementarias con Enfoque Diferencial**

Componente desde el cual se desarrollan acciones diferenciales, atendiendo a la heterogeneidad de las necesidades de las personas de los sectores LGBTI.

#### **Abordaje territorial en VIH**

Según el estudio “Un enfoque cultural de la prevención y la atención en VIH/SIDA” (2003) Realizado por la UNESCO y la ONU, la categorización de los grupos vulnerables está determinada por elementos como: la pobreza, inseguridad y los derechos humanos fundamentales, en este sentido los pobres, las mujeres, los jóvenes y las minorías están en más riesgo de adquirir la infección por su contexto social, cultural y económico, por tanto se requiere trabajar para la superación del estigma y la vulnerabilidad social de las personas de los sectores LGBTI frente al VIH.

Desde esta Línea de Acción la SDIS trabaja en torno a procesos de identificación y activación de rutas para la atención integral en los territorios a personas que viven y conviven con VIH en Bogotá, sus familias y redes de apoyo. Desarrolla jornadas de sensibilización y formación con sus equipos de trabajo, organizaciones y ciudadanía, alianzas, eventos y en general acciones en las que aborda mitos y realidades del VIH y vulnerabilidad social con el fin de disminuir el estigma y la discriminación que generan barreras en el acceso a derechos.

- ✚ Durante el 2017 se socializaron los componentes de la Línea de acción y sensibilización con aproximadamente 750 funcionarios y funcionarias de las Unidades Operativas de la SDIS en las diferentes localidades, 216 estudiantes de colegios y Universidades de Bogotá.
- ✚ Participación en la mesa de trabajo para la organización y desarrollo de la semana Viviendo en Positivo en conmemoración del Día Internacional de Lucha Contra el VIH.
- ✚ Elaboración de documento de análisis de la situación social de las personas que viven y conviven con VIH en Bogotá, para orientar el accionar desde la Línea.



*Jornada de sensibilización y formación en CAIDS Teusaquillo*

### **Abordaje territorial de establecimientos de esparcimiento y de encuentro LGBTI.**

Realización de recorridos por estos establecimientos para la identificación, caracterización, promoción de servicios de la SDIS y atención en los casos en que sea necesario. Durante el 2017 se realizaron este tipo de actividades en las localidades de Suba, Kennedy, chapinero, Rafael Uribe y Fontibón-Acciones comunitarias tipo ferias y festivales para la visibilización de las personas de los sectores LGBTI y el posicionamiento de mensajes de respeto e inclusión

### **Academia Diversa**

- ✚ Encuentro distrital de colegios públicos y privados en el Centro de Memoria Paz y Reconciliación con el objetivo de aunar esfuerzos desde las diferentes instituciones; de tal manera que se consoliden los procesos educativos relacionados con la defensa y promoción de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI para fortalecer una academia libre de discriminación.
- ✚ Articulación con grupos universitarios diversos, con el fin de potencializar y fortalecer las acciones que ejecutan cada grupo dentro del entorno universitario. Participación en la Mesa LGBTI Universitaria con el fin de organizar acciones interuniversitarias, participación en el foro sobre acoso en la Universidad Santo Tomás, organizado por los grupos universitarios LGBTI “Fractal” y “Límites K”, participación en la actividad de cierre de semestre del Grupo LGBTI de la Universidad de los Andes “Círculo Prisma” realizando una actividad sobre prevención de ETS enfermedades de transmisión sexual.
- ✚ Foros sobre diversidad sexual e identidad de género en 2 universidades; Colegio Mayor de Cundinamarca y Universidad de Los Andes
- ✚ Participación en ferias y paneles sobre acoso escolar y promoción de la no discriminación de la Fundación Universitaria Iberoamericana y Universidad Santo Tomás.
- ✚ Capacitaciones en política pública LGBTI, conceptos básicos de diversidad sexual y género y la transformación de imaginarios de las personas de los sectores sociales LGBTI en la Universidad Monserrate, Universidad Cooperativa de

Colombia y Universidad de los Andes a estudiantes, docentes y personal administrativo.

- ✚ Recolección de 100 tesis y trabajos de grado sobre temas LGBTI de 6 diferentes universidades para consolidar un documento que recoja el esfuerzo académico para el estudio de la diversidad sexual e identidad de género en Bogotá.

### **Línea de atención Telefónica Acceso a servicios**

Creación de una línea de atención telefónica para asesoría psicosocial, con el fin de brindar información sobre oferta de servicios de la Subdirección para Asuntos LGBTI y las rutas de atención institucionales de acuerdo con las necesidades de los solicitantes y hacer intervención breve a quienes manifiesten dificultades emocionales o expresen situaciones que requieran de orientación para la resolución de conflictos, incrementando las posibilidades de acceso a servicios. La línea entrará en funcionamiento una vez se formalice su protocolo.

### **Retos para la territorialización de la PPLGBTI**

- ✚ Teniendo en cuenta que el tema LGBT no se encuentra priorizado en los presupuestos locales, es necesario que la estrategia de territorialización gestione la incorporación de los enfoques de la política en los criterios técnicos del sector para la formulación de proyectos de inversión con cargo a los presupuestos de los fondos de desarrollo local y se fortalezca la participación ciudadana en escenarios de incidencia.
- ✚ Fortalecer la articulación interinstitucional para brindar respuestas integrales a las demandas locales, atendiendo principios de actuación del Estado relativos a la coordinación y concurrencia respetando las competencias misionales.
- ✚ Se recomienda consultar en la Dirección de Desarrollo Institucional de la Secretaría General la posibilidad y pertinencia de formalizar las mesas interinstitucionales locales o la utilización de espacios ya existentes, teniendo en cuenta la política de racionalización de espacios de la Administración Distrital.
- ✚ Conformar un equipo de personas con la experiencia necesaria, para que se le asigne la responsabilidad de dinamizar las acciones del tablero de control.
- ✚ Articularse desde su misionalidad con otros sectores y entidades competentes, para la implementación de un plan de trabajo que atienda las problemáticas de las mujeres transgénero de la Primera de Mayo.

Articulación con Políticas Públicas Sociales para la atención integral y el acceso a servicios Sociales diferenciales.

La igualdad real en el ejercicio de derechos, se fundamenta en la igualdad de oportunidades y condiciones para acceder a la oferta de servicios institucionales en el

Distrito, para el caso de personas históricamente discriminadas en razón de su orientación sexual o identidad de género, que no encuentran respuestas a sus demandas, esto supone la eliminación de barreras y prejuicios, la implementación de protocolos de atención, rutas y servicios especializados, que en el marco del enfoque diferencial reconozcan las necesidades específicas de ellos y ellas mediante ejercicios de transversalización y formulación de acciones afirmativas.

En relación con lo anterior los resultados del estudio de Medición de línea de base de PPLGBTI de 2014, permiten identificar situaciones de vulneración, discriminación e inequidad en las personas de los sectores LGBTI, asociadas a las representaciones sociales y prejuicios acerca de ellos y ellas y las dificultades de acceso a servicios por segregación o desconocimiento de sus necesidades diferenciales.

Los imaginarios y representaciones sociales negativas sobre estas personas, se materializan en discriminación, barreras de acceso a servicios, bajos niveles educativos, ausencia de oportunidades, desempleo, hostigamiento en la escuela, alto riesgo para la vida y seguridad, violencia intrafamiliar y en el espacio público, condiciones habitacionales de extrema pobreza, prostitución, explotación sexual, habitabilidad en calle y altos índices de morbilidad, entre otras situaciones que constituyen vulneración de derechos humanos.

La SDIS desarrolla acciones articuladas entre la política pública LGBTI y las políticas públicas formuladas y gestionadas desde el Sector en dos niveles: acciones para la adecuación y el fortalecimiento de la capacidad de respuesta a los sectores LGBTI desde la institución y las políticas a su cargo y acciones de garantía en el acceso a los bienes y uso de servicios por parte de las personas a las cuales se dirige la política pública LGBTI.

### **Acciones de articulación con la política pública de Infancia y adolescencia.**

La Secretaría de Integración Social desarrolla las siguientes acciones para el fortalecimiento de la capacidad para la atención y el acompañamiento de las necesidades de niños, niñas y adolescentes en procesos de construcción de orientaciones sexuales e identidades de género no normativas.

- ✚ Durante el 2017 en el proceso de identificación de infantes intersexuales, desde la SUBLGBTI acompañó a la unidad operativa de la Localidad de Suba en dos casos puntuales realizando acciones pedagógicas y resolviendo inquietudes de los docentes y las familias sobre el manejo de situaciones asociadas a los infantes intersexuales
- ✚ Dos encuentros con el equipo pedagógico de Jardín infantil donde se identificó un caso de intersexualidad, para capacitarles desde los aportes del documento *Recreando Sexualidad y Cuerpos*, en las Orientaciones básicas para la Atención Integral de Infantes y Adolescentes Intersexuales en los programas, proyectos y servicios del Distrito Capital.
- ✚ 5 talleres de socialización de la guía para la atención de casos de violencia intrafamiliar en razón de la orientación sexual o identidad de género con 231 servidores y servidoras de los equipos de las comisarías de familia.

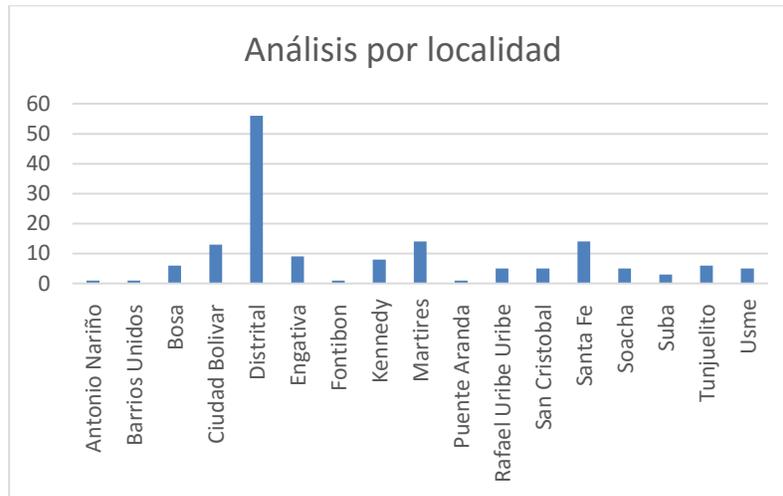
En lo atinente a una de las principales problemáticas que aquejan a niños, niñas y adolescentes, en un ejercicio de cartografía social la Subdirección para Asuntos LGBTI, pudo establecer que las dinámicas del fenómeno de explotación sexual comercial infantil se han trasladado de la zona de la Calle Av. 19 con Calle 22, por el corredor de la Av. Caracas y la Cra. 16 entre calles 20 y 19 hacia la Cra 14 Bis, Cra 15 y 16 con Calle 21 y 22, siendo en su mayoría niñas (cis o trans) quienes son explotadas y el delito muchas veces cuenta con la complicidad de dueños de establecimientos.

Encontró además que el fenómeno de explotación sexual comercial (masculina) se hace visible desde las 2 pm hasta las 6 pm. Los niños y adolescentes inician parándose en los alrededores de la calle 24 con carrera 7. Durante toda la jornada ellos se mueven a otros puntos como la Calle Av. 19 con Carrera 7 y el Parque Santander<sup>7</sup>. La información que arroja este ejercicio es de gran importancia en la medida en que aborda situaciones de vulneración de derechos que configuran delitos en contra niños y niñas que requieren ser atendidas con prioridad y determinación.

- ✚ En articulación con IDIPRON durante el 2016 y 2017 la SDIS implementó una estrategia pedagógica priorizando las unidades de protección del Instituto con mayor presencia de personas de los sectores LGBTI (Unidad de Atención a víctimas de ESCNNA, Luna Park, Casa de la 27), desde la cual se trabajaron herramientas que les permitan a las personas que participaron la construcción libre de su identidad sexual por fuera de las lógicas de este delito.
- ✚ Desde este Instituto a través de su programa de atención a víctimas de ESCNNA entre el año 2016 hasta agosto del año en curso se han atendido 153 niños, niñas y adolescentes, así:

---

<sup>7</sup> Tomado de Informe de seguimiento. Documento de implementación de la estrategia para la prevención de la ESCNNA con expresiones de orientación sexual e identidad de género no hegemónicas de la SDIS-

**Gráfica 2.** NNA víctimas de ESCNNA atendidos en el IDIPRON por localidad

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

Las localidades en donde se atendieron el mayor número de casos son Mártires y Santa Fe, seguidas por Ciudad Bolívar, Engativá y Kennedy.

De esta manera en el marco de la Política Pública LGBTI se generan herramientas, metodologías y mecanismos para poner en práctica el enfoque de género con perspectiva de identidades de género y sexualidades a servidoras y servidores públicos del sector Integración Social y de otros sectores responsables de la atención de la Infancia y Adolescencia en el Distrito.

### **Acciones de articulación con la Política Pública de Juventud**

Desde la Subdirección para la juventud se desarrollan las siguientes acciones para la atención de jóvenes con orientaciones sexuales e identidades de género diversas:

- ✚ Identificación y convocatoria de jóvenes a los encuentros realizados para conocer las principales demandas, aportes y recomendaciones que hagan posible su inclusión en la política pública de juventud. 4 diálogos con jóvenes y organizaciones LGBTI en la etapa de agenda pública, en donde las problemáticas priorizadas fueron: conflictividades de relacionamiento entre pares, familia, intergeneracional, institucional y espacio público, desconocimiento y desvaloración de la justicia cercana al joven como oportunidad para la resolución de conflictos y acceso a la justicia, ausencia de la participación formal en instancias institucionales para la prevención de violencias y delitos, acceso, uso, goce y apropiación del espacio público, deserción escolar en la secundaria, poca transición a la educación superior, Altos índices de informalidad y subempleo, barreras de acceso a programas de formación, escasa participación, entre otros.

- ✚ Formulación de La Ruta de Oportunidades Juveniles (ROJ) que cuenta con 12 atenciones para las juventudes, contempla acciones puntuales para jóvenes de los sectores sociales LGBTI, específicamente en: la Ruta de “las 3 P’s de la sexualidad” en razón de victimización por orientación sexual y la Ruta “Bogotá te responde” que pone en conocimiento de los y las jóvenes las rutas inmediatas para atención de casos de discriminación o violencia de las personas de los sectores sociales LGBTI (Casas de la Juventud sobre los servicios de la SDIS o desde los CAIDSG - SDIS, Secretaría de Gobierno, derechos humanos). Orienta sobre la unidad contra la discriminación y sobre la disponibilidad del equipo de gestores de la Política Pública LGBTI. Durante el 2018, 37 jóvenes de los sectores LGBTI se han vinculado a la ROJ, 92 a procesos de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- ✚ 19 lecturas de realidades en las diferentes localidades para la identificación y diagnóstico de las necesidades juveniles y los factores de riesgo, como insumo para el diseño de una ruta de prevención de situaciones que puedan vulnerar los derechos de los y las jóvenes, sus proyectos de vida y su capacidad de tomar decisiones racionales, conscientes y consecuentes con su identidad y creencias.
- ✚ Formulación de un anexo técnico para la priorización de jóvenes de los sectores sociales LGBTI, como criterio de principal atención en los temas de fortalecimiento en los convenios que se suscriban en el marco de la Ruta de Oportunidades Juveniles. A la fecha se ha incluido este criterio en tres convenios de la Subdirección para la Juventud.
- ✚ Por su parte el IDIPRON que tiene por misión atender a la Niñez, Adolescencia y Juventud en situación de vida en calle, en riesgo de habitarla o en condiciones de fragilidad social durante el 2018 ha vinculado 144 jóvenes de los sectores LGBTI al proyecto Distrito Joven donde participan en procesos de desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales y formación para el trabajo de acuerdo con sus intereses, luego de cumplir los criterios establecidos.
- ✚ Para la vinculación de estos jóvenes al proyecto de la SDIS, el Instituto en el marco del proyecto “calles alternativas” desde las áreas correspondientes realizó los procesos requeridos para el cumplimiento de requisitos como: documentación al día, no tener procesos activos en el sistema de responsabilidad penal, aseguramiento en salud, participación en módulo de formación en emprendimiento, terminación del proceso académico de formación básica y media.

**Tabla 7.** Jóvenes del IDIPRON vinculadas a Distrito Joven

Sector	Número
Lesbianas	45
Gays	27
Bisexuales	55
Trans femenino	11
Trans masculino	15
Intersexuales	4
Total	144

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

Durante el 2017 se registraron 60 jóvenes de los sectores LGBTI de IDIPRON vinculados a Distrito Joven.

El avance evidente entre los dos años es resultado del desarrollo de procesos de capacitación y fortalecimiento técnico desde el equipo de Enfoque Diferencial con las diferentes áreas del instituto, lo que ha contribuido a disminuir el subregistro de personas LGBTI, como consecuencia del desconocimiento de las identidades de género y orientaciones sexuales de niños, niñas, adolescentes y jóvenes que se vinculan al Instituto, así como de las formas adecuadas para hacer el registro de estas.

- ✚ El Instituto implementa una estrategia de enfoque diferencial y diversidad sexual dirigida a niños, niñas y jóvenes de las Unidades de Protección, para que se reconozcan e identifiquen factores de construcción de identidad.
- ✚ Para sensibilizar en temas de orientaciones sexuales e identidades de género diversas y promover prácticas de buen trato entre servidores y servidoras, se adelantó un proceso pedagógico con 92 funcionarios y funcionarias.
- ✚ Es así como avanza en la formulación de un componente diferencial, en la estrategia de prevención con poblaciones en alto riesgo de habitabilidad en calle y desarrolla procesos de fortalecimiento al equipo humano del proyecto.

### **Acciones de articulación con la Política Pública de y para la adultez**

En cumplimiento de las metas del plan de acción de la política dirigidas a garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI adultas, la SDIS ejecuta las siguientes acciones:

- ✚ Acciones de prevención, atención y seguimiento a personas de los sectores LGBTI en habitabilidad en calle o con alto riesgo de habitarla. Desde este proyecto se gestiona el acceso a derechos a partir de procesos de cedulação, trámites para el cambio de nombre y sexo, acompañamiento y gestión en atención en salud,
- ✚ Desde la estrategia de inclusión social implementada en los diferentes centros, incluye el desarrollo de actividades a nivel individual, familiar y comunitario en temas de derechos, deberes, enfoque diferencial, enfoque de género, nuevas masculinidades, entre otras, encaminadas a disminuir la desigualdad y discriminación social y aportar a la construcción de relaciones equitativas.
- ✚ A través de la estrategia de búsqueda activa durante el 2017 la SDIS identificó 551 personas de los sectores LGBTI que habitan la calle, ofertando los servicios del proyecto en los centros de atención transitoria, los hogares de paso, los centros de comunidad de vida y de alta dependencia. Durante el 2017 un total de 112 personas transgénero fueron atendidas desde estos centros.
- ✚ Durante el 2018 desde la SDIS se ha realizado seguimiento y acompañamiento principalmente para temas de salud, educación, cedulação y atención psicosocial a 8 personas que asisten al Centro de Atención Transitoria porque han decidido abandonar la calle y 2 en alta dependencia.

- ✚ En la misma línea, el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Adolescencia-IDIPRON, implementa una estrategia pedagógica para la transformación de imaginarios relacionados con habitabilidad en calle y diversidad sexual.

### **Acciones de articulación con la Política Pública de Envejecimiento y Vejez**

La atención de las personas mayores con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas que soliciten orientación o manifiesten vulneración de derechos desde la SDIS ha girado en torno a:

- ✚ Designación de una profesional en psicología desde la Subdirección para la Vejez para que brinde atención a personas mayores en el CAIDS de Mártires. A 2018 se ha llevado a cabo 8 jornadas de atención.
- ✚ Capacitación en el reconocimiento y garantía de los derechos sexuales y reproductivos y la expresión de las orientaciones sexuales e identidades de género dirigida a un total de 80 personas mayores y servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de Integración Social.
- ✚ Atención de 424 personas gay, lesbianas y bisexuales desde los servicios de la Subdirección para la Vejez: Apoyos Económicos (346): para personas mayores en situación de discriminación y segregación socioeconómica y que no cuentan con pensión o carecen de ingresos o rentas suficientes para subsistir o satisfacer sus necesidades básicas; centro día (65): atención integral durante el día para estimular procesos de autonomía; centro noche (7): servicio transitorio, de atención integral y alojamiento seguro para personas mayores de 60 años que no cuentan con un domicilio permanente para pasar la noche y centros de protección(6): para personas con dependencia moderada o severa, sin redes familiares o sociales.
- ✚ Realización de 2 encuentros intergeneracionales en los Centro día "La casa en el rbol" localidad de Usaquén y "La montaña del saber" localidad de San Cristóbal, que giraron en torno al dialogo y la reflexión frente a las orientaciones sexuales e identidades de género y el proceso de envejecimiento y vejez.
- ✚ Implementación de la campaña de comunicaciones "Si mi diferencia te molesta, tu indiferencia me lastima" para sensibilizar frente al trato de las personas mayores de los sectores LGBTI.
- ✚ 2 talleres de capacitación para promover el respeto por la diversidad sexual, la disminución de situaciones de discriminación y prejuicios hacia las personas de los sectores LGBTI, a través de la apertura de espacios de discusión y reflexión en torno a la diversidad sexual y de género en la vejez, dirigidos a las 74 personas mayores que hacen parte del Consejo de Sabios.
- ✚ Conformación y fortalecimiento de una red de afecto a partir de procesos de formación, empoderamiento y desarrollo de actividades de interés de 25 personas

mayores con orientaciones sexuales e identidades de género diversas que asisten al centro “Mi refugio” de la localidad de los Mártires.

- ✚ Dos (2) jornadas de capacitación con 18 profesionales de los Centro Noche del proyecto de Vejez.



*En jornadas de capacitación*

- ✚ Plan de acción para la prevención de la violencia contra personas mayores de los sectores LGBTI que ha contemplado el desarrollo del conversatorio salud mental y envejecimiento”, encuentro “Prevención de violencias y buen trato hacia las personas mayores LGTBI” con funcionarios de los centros de protección, cualificación a servidores sobre el enfoque diferencial, una jornada de cualificación y propuestas de articulación a instituciones públicas, privadas, organizaciones de la sociedad civil acerca de la prevención y rutas de atención a personas mayores.
- ✚ Implementación de acciones en el marco de la “beca de investigación de prácticas culturales de personas mayores 2018- “Resiliencia: por una vejez en equidad”, con una propuesta virtual, desde un enfoque museológico (fotografías, narrativas e informe breve), que aborda la vejez de las personas LGBT en Bogotá, visibilizando sus vidas, experiencias, expresiones y prácticas socioculturales como parte activa de la historia y de las distintas narrativas que caracterizan a Bogotá.



*Piezas de Difusión Resiliencia: por una vejez en equidad*

## Comedor comunitario

El 1,6% de las personas de los sectores LGBTI, según la encuesta Multipropósito 2017, afirman que, por falta de dinero, algún integrante del hogar no consumió ninguna de las tres comidas en uno o más días de la semana anterior a la aplicación de la encuesta.

La SDIS cuenta con el comedor Casa Nutrir como una acción afirmativa para personas de los sectores LGBTI, principalmente personas que ejercen prostitución y habitan calle en los alrededores del CAIDS zona centro.

“Casa Nutrir Diversidad” es una estrategia de la SDIS para garantizar la atención de personas de los sectores LGBTI en alta vulnerabilidad e inseguridad alimentaria. En el 2017 desde este servicio se atendieron 278 personas en los comedores del sector social, de ellas 76 en Casa Nutrir de Mártires, mientras que en lo corrido del 2018 se han beneficiado de este servicio 73 personas en este comedor.

Complementario al servicio de alimentación, se adelantan los siguientes procesos de fortalecimiento de capacidades y desarrollo humano con quienes asisten al comedor:

- ✚ Educación Flexible: respuesta alternativa a los procesos formales de educación, permitiendo que desde un horario ajustado a las necesidades de los y las participantes se culminen los estudios secundarios. La modalidad se desarrolla a través de dos ciclos por año equivalentes a dos grados académicos en el Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Género Zona Centro. Cuatro (4) personas: dos (3) mujeres transgénero, un (1) hombre transgénero y una (1) mujer heterosexual que son beneficiarias del comedor comunitario, participan del proceso de educación flexible.
- ✚ Curso técnico de máquina plana con la participación de 4 mujeres transgénero.
- ✚ Cartografía social con la participación de las personas de los sectores LGBTI del comedor “Casa Nutrir”, para identificar la relación de los y las participantes con el espacio del comedor y su territorio como insumo para planificación de las acciones a desarrollar.
- ✚ Acompañamiento psicoeducativo para la identificación de necesidades, motivaciones e interés de los y las participantes en sintonía con el fortalecimiento de acciones de corresponsabilidad frente al servicio, el bienestar y calidad de vida.



*Cartografía Social en Casa Nutrir Diversidad*

## **Emergencia Social**

Desde el proyecto “Viviendo el territorio” durante el 2017 y 2018 la SDIS ha atendido 131 personas de los sectores sociales LGBTI en bono nutricional, 5 persona con auxilio funerario, 3 con tiquetes terrestres y 6 con suministros.

## **Retos para fortalecer la articulación con Políticas Públicas Sociales**

- ✚ Socializar los documentos de lineamientos elaborados por la mesa distrital de orientaciones sexuales e identidades de género para niños, niñas y adolescentes por, cuanto constituyen herramientas importantes que orientan a las diferentes entidades de la ciudad para una atención incluyente y respetuosa que reconozca las diversas posibilidades de construcción sexual de los niños y niñas. Desde este escenario fortalecer la incidencia para el abordaje adecuado del tema en el sector educativo.
- ✚ Formalizar e implementar los lineamientos para la prevención de la ESCNNA con la participación y el compromiso de los sectores por cuya misionalidad sean competentes.
- ✚ Garantizarla participación de las y los jóvenes líderes delegados de los sectores sociales LGBTI en la fase de formulación y la incorporación de sus propuestas en las líneas estratégicas de la política pública de juventud.
- ✚ Formular y ejecutar una estrategia para atender las necesidades de jóvenes expulsados de sus hogares por motivos relacionados con una orientación sexual o identidad de género diversa.
- ✚ Los datos reportados desde los centros de atención para el fenómeno de habitabilidad en calle dan cuenta de una gran cantidad de personas transgénero que habitan la calle o están en riesgo de habitarla, por tanto, se recomienda la creación de un servicio especializado para atender a este sector social.

- ✚ Desde la Subdirección para las familias en articulación con la Secretaría de Educación, diseñar e implementar proyectos de sensibilización contra la homofobia y la discriminación, dirigidos a las familias pertenecientes a las comunidades educativas<sup>8</sup>
- ✚ Caracterizar las familias de las personas de los sectores LGBTI, identificando las principales necesidades y problemáticas con el fin de orientar las acciones a desarrollar desde las entidades.
- ✚ Teniendo en cuenta que la buena nutrición apoya el estado general de salud, ayuda a mantener el sistema inmunitario, conservar un peso saludable y absorber los medicamentos contra el VIH, se requiere gestionar en la Dirección de Nutrición y Abastecimiento proyecto “Bogotá te Nutre”, la formulación de una acción afirmativa para la entrega de bonos alimenticios y el incremento del número de comidas diarias que los comedores entregan a personas de los sectores LGBTI con VIH, especialmente personas transgénero en alta vulnerabilidad.
- ✚ En aplicación del enfoque diferencial, incrementar las raciones de comida para aquellas personas que se identifiquen en alta vulnerabilidad, habitabilidad en calle, que por extrema pobreza no cuenten con recursos económicos para el consumo alimentario mínimo requerido al día.
- ✚ Incrementar los procesos de desarrollo y fortalecimiento de capacidades realizados en el comedor, generando condiciones para la participación y haciendo seguimiento para establecer resultados, e impacto en términos del aporte al mejoramiento de las condiciones de vida de quienes participan.
- ✚ Destinar presupuesto para apoyar procesos de cambio de nombre y/o sexo en los documentos de las personas transgénero que lo deseen.

## Acciones para la transformación de imaginarios y representaciones sociales

La discriminación y violencia, la restricción en el acceso a servicios y vulneración de derechos de las personas de los sectores LGBTI en general, son producto de los prejuicios y creencias erróneas acerca de quienes tienen una orientación sexual e identidad de género que no se ajusta a lo esperado socialmente, por tanto, es allí mismo en donde debe iniciarse el proceso de cambio. Transformar estas ideas y significados a través de procesos de comunicación y educación es el camino para la construcción de una ciudad incluyente y respetuosa de la diferencia.

---

<sup>8</sup>Demanda identificada en el estudio adelantado por la Secretaría Distrital de Planeación a través de una consultoría con la Universidad Nacional: “Diagnóstico de situación de niñas y niños, adolescentes con orientaciones sexuales o identidades de género no normativas”2013.Consultoría

Al respecto el estudio de representaciones de la ciudadanía en relación con las personas de los sectores LGBT, que se realizó en el marco de la línea de base en el año 2013<sup>9</sup>, indicó que si bien se ha reducido el porcentaje de ciudadanía que tiene representaciones sociales negativas hacia estos sectores sociales estos siguen siendo altos. Ratifica lo anterior la encuesta Bienal de culturas 2017, que concluye que de manera general, la prohibición más fuerte que le imponen los entrevistados a las personas de los sectores LGBTI es la de la crianza o adopción de niños, 49% (Disminuyó comparado con la estadística de 2015 de 52.8%), le sigue aquella relacionada con la expresión pública de afecto 43.2% (Aumentó con respecto a 2015 donde la estadística era de 41.9%) y por último la asociada con su unión 37.8% (disminuyó comparado con 2015 donde la estadística era 40.9%).

Construir una ciudad segura, protectora y libre de violencias por identidad de género y orientación sexual a partir de la transformación de imaginarios y representaciones, de tal suerte que se erradiquen los prejuicios y el estigma hacia las personas de los sectores LGBTI, es el propósito en el que trabaja la Administración Distrital desde el proceso estratégico comunicación y educación para el cambio cultural de la política pública LGBTI, para lo cual se ha formulado la estrategia Distrital “En Bogotá se puede ser”.

Muchas de las acciones implementadas desde la PPLGBTI en mayor o menor medida impactan los imaginarios y representaciones que la ciudadanía tiene sobre las personas de los sectores LGBTI, específicamente enmarcadas en la estrategia de cambio cultural “En Bogotá se puede ser”, la SDIS desarrolla 3 metas cuyo objetivo principal es instalar en la ciudad una cultura de respeto por la diversidad. A continuación se presentan los principales avances:

- ✚ Durante la vigencia 2017 realizó 21 actividades entre Instalación de calcomanías y sensibilización en Centros comerciales, eventos culturales, actividades lúdicas, socialización de la ley antidiscriminación, festivales, feria de servicios, presentaciones teatrales, actos simbólicos, movilizaciones, conversatorios, jornadas de aseguramiento, encuentros interlocales de redes de afecto, actividades deportivas, festivales de cine, conmemoración fechas emblemáticas, elaboración de una cartilla en Braille. Uno por localidad, en localidades como Tunjuelito, Teusaquillo, Usme, realizaron 2 y más eventos en el año.
- ✚ A septiembre de 2018 este tipo de eventos se ha implementado en 9 localidades. La **Tabla No.8** muestra el número de participantes por localidad.

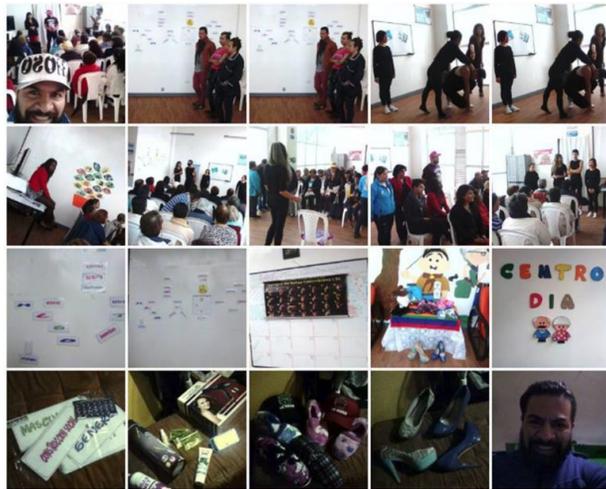
---

<sup>9</sup>La encuesta de representaciones sociales, de la línea de base fue aplicada en el año 2013 a 1.262 de la ciudadanía en general y cubrió todos los estratos y grupos étnicos.

**Tabla 8.** No. de participantes por localidad.

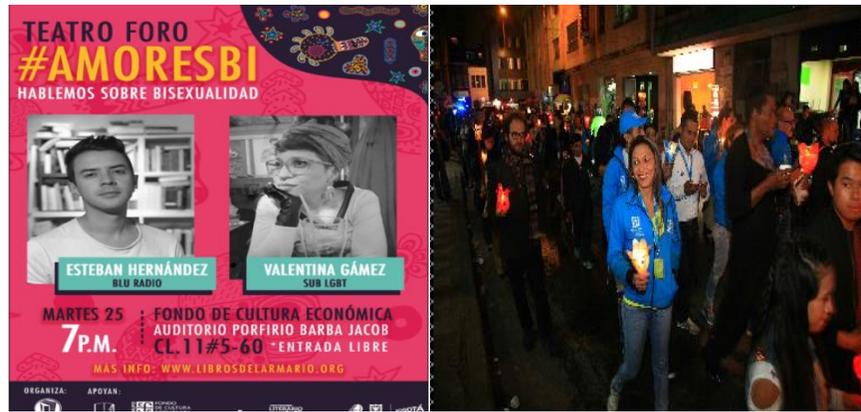
Localidad	No. participantes por evento	
	2017	2018
Antonio Nariño-Puente Aranda	50	336
Bosa	60	100
Ciudad Bolívar	15	200
Fontibón	150	
Los Mártires	Conv. abierta	100
Barrios Unidos	60	25
Santa Fe	40	No reporta
Suba	191	120
Teusaquillo	480	No reporta
San Cristóbal	300	No reporta
Usaquén	255	800
Tunjuelito	202	80
Rafael Uribe Uribe	60	40
Engativá	42	250
Usme	100	650
Chapinero	Conv. Abierta	No reporta
Candelaria	80	No reporta

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA



*En diferentes actividades orientadas a la transformación de imaginarios*

En la vigencia 2017 implementaron 86 actividades con metodologías artísticas de sensibilización tipo talleres, salidas, cine foros, teatro foros, performance, procesos formativos encaminados a la transformación de imaginarios que contaron con la participación 1792 personas de la comunidad. En el 2018 van en total 36 actividades de este carácter.



*En diferentes actividades orientadas a la transformación de imaginarios*

La SDIS ha venido trabajando en la difusión de piezas comunicativas sobre los eventos que realiza a nivel local y distrital en el marco de la estrategia de cambio cultural, no obstante, es importante resaltar que la estrategia “En Bogotá se puede ser” es una estrategia Distrital que coordina la Secretaría Distrital de Planeación cuya ejecución corresponde a todos los sectores. De tal forma que desde la Dirección de Diversidad se dan lineamientos que unifiquen el actuar institucional para lograr impactos de ciudad como lo son la difusión de piezas elaboradas para conmemorar fechas emblemáticas para los sectores LGBTI, convocar o comunicar eventos relevantes para la política, aplicación del manual de imagen de la campaña, que incluye el uso del logo en todas las piezas físicas o virtuales de eventos o actividades enmarcadas en la PPLGBTI, y que por tanto es necesario su estricto cumplimiento.



*En diferentes actividades orientadas a la transformación de imaginarios*

Si bien desde la Subdirección para Asuntos LGBTI la SDIS brinda un importante apoyo a la realización de eventos en el nivel local y distrital, se requiere la elaboración de una

herramienta que permita evaluar los resultados de la implementación de estas actividades en relación con los objetivos de estas.

Por su parte el IDIPRON desde este componente de la política y en el marco de la campaña distrital “En Bogotá se puede ser”, ha venido trabajando en la difusión de piezas comunicativas alusivas a fechas conmemorativas para los sectores sociales LGBTI, elaboradas por la Dirección de Diversidad Sexual para la visibilización y emisión de mensajes de inclusión en la ciudad, así mismo en la difusión de las actividades del festival semana por la igualdad, evento que apoyó logísticamente a través del acompañamiento de guías de cultura ciudadana y la participación de algunos de los grupos musicales conformados por jóvenes beneficiarios de sus proyectos. La participación del Instituto en el programa radial “Se puede ser” fue la oportunidad para difundir los servicios que ofrece a la ciudadanía y compartir los avances en el cumplimiento de sus propósitos con la Política pública.

### **Retos para el desarrollo de las acciones para la transformación de imaginarios y representaciones sociales**

Es importante que en la SDIS se trabaje para:

- ✚ Unificar los mensajes y comunicados sobre temas relacionados con la política y las personas de los sectores LGBTI acorde a los lineamientos de la Dirección de Diversidad Sexual como rectora de la política.
- ✚ Diseñar un documento metodológico para la transformación de imaginarios y representaciones sociales entorno a la discapacidad y la diversidad sexual.
- ✚ Apoyar la difusión y convocatoria de la totalidad de los eventos de la Semana por la igualdad, actividad enmarcada en la estrategia Distrital de cambio cultural.
- ✚ Las acciones de cambio cultural se deben enmarcar en la estrategia Distrital “En Bogotá Se puede ser” y su Manual de uso de imagen.

Por otro lado, el IDIPRON debe fortalecer el desarrollo de acciones para fomentar una cultura de respeto a la diversidad sexual y de género a través de acciones que impacten no solo los centros de protección sino también la cultura institucional.

## Tablero de control de actividades para personas transgénero 2019

En la siguiente tabla se relacionan las 36 actividades de responsabilidad del Sector Integración Social en el Tablero de Control y que deben ser implementadas en las vigencias 2019 en el marco del Plan de Acción de la PPLGBTI.

**Tabla 9.** Actividades Sector Integración Social Tablero de control

Actividades
Implementar 1 escuela de desarrollo de capacidades para la función pública de personas trans, con el acompañamiento de la Personería de Bogotá.
4 informes al año (no acumulativos) sobre las atenciones realizadas por la SDIS en servicios sociales dirigidos a hombres y mujeres transgénero que contenga datos estadísticos (sociodemográficos) y análisis interseccional de variables, motivos de atención, protocolos, lineamientos o guías aplicados en la respuesta institucional, actuaciones de la institución y estado actual del caso (remisiones, seguimientos, bienes entregados, estrategias aplicadas para la promoción del servicio y demás aspectos administrativos y técnicos para la atención del caso). El informe será validado y aprobado en espacio técnico de MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El primer informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos hasta el 31 de marzo de 2019, y de ahí en adelante, el informe abarca cada trimestre (no acumulativo) hasta el 31 de diciembre de 2019.
1 informe anual de análisis de las acciones realizadas en la atención a personas transgénero desde los servicios de la SDIS que recoja como insumo los informes trimestrales sobre atención. (lecciones aprendidas, cuellos de botella, DOFA y recomendaciones). El informe será validado y aprobado en espacio técnico de MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, con fecha de corte el 30 de septiembre de 2019 y entregado en el último trimestre de 2019.
1 caracterización de personas trans masculinas y femeninas atendidas en la UCD, que contenga aspectos sociodemográficos y análisis de variables interseccionales, motivos de consulta, rutas activadas, procesos exitosos, avances en la implementación de la ley antidiscriminación y demás acciones institucionales en la garantía del acceso a la justicia. El informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, con fecha de corte el 30 de septiembre de 2019 y entregado en el último trimestre de 2019.
1 caracterización de personas trans masculinas y femeninas atendidas en Comisarías de Familia que contenga aspectos sociodemográficos, motivos de consulta, rutas activadas, y demás acciones institucionales en la garantía del acceso a la justicia. El informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, con fecha de corte el 30 de septiembre de 2019 y entregado en el último trimestre de 2019.
1 proceso anual de formación en ampliación de capacidades por Subdirección local (desde el servicio CDC) en artes y oficios para personas trans y su informe de análisis de resultados.

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

## Conclusiones

Hay avances importantes en la institucionalización de la política en el sector, lo que se refleja en la conformación de equipos humanos y adecuación de rutas, protocolos y otros instrumentos que orientan el desempeño misional, se deben realizar procesos para fortalecer la capacidad técnica de manera permanente en todas las dependencias de la entidad, dada la cantidad de personal contratista y la rotación del mismo y para que estos esfuerzos se vean reflejados en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas de los sectores LGBTI.

Es evidente el arduo trabajo desarrollado por la SDIS en procesos de formación y capacitación, no obstante en función de la misionalidad institucional corresponde al

Departamento Administrativo del Servicio Civil el desarrollo de este tipo de acciones para el fortalecimiento del talento humano en el Distrito, en su defecto le corresponde a cada entidad instalar la capacidad técnica para la formación permanente de los equipos de trabajo en temas de diversidad sexual y enfoque diferencial y todos aquellos requeridos para garantizar un servicio público libre de discriminación.

En el sector Integración Social hay avances importantes en la implementación de la política pública para la garantía plena de derechos de personas de los sectores LGBTI, en lo que respecta a la instalación de capacidades a partir de la adecuación de herramientas institucionales y la capacitación del talento humano, el trabajo en los territorios, el acceso a los proyectos y servicios que se ofrecen desde las políticas poblacionales y el desarrollo de acciones con el objetivo de transformar imaginarios. El reto más importante para el sector es poder valorar el impacto de estas acciones en términos de mejoramiento de condiciones de las personas a las cuales se dirige y el aporte de éstas a la disminución de la percepción de discriminación por orientaciones sexuales e identidades de género en la ciudad.

Incorporar y priorizar en los planes de capacitación del sector (SDIS e IDIPRON) una línea temática en relación con la política pública LGBTI y las orientaciones sexuales e identidades de género, que incluya propuestas metodológicas concretas para la aplicación de los enfoques de esta política en el ciclo de las políticas sociales que lidera la SDIS y la generación de ambientes amables para el desempeño laboral de las personas de los sectores LGBTI en la entidad. Este debe ser un trabajo permanente teniendo en cuenta que estas entidades vinculan un alto porcentaje de servidores contratistas y que la SDIS es la entidad que más cuenta dentro de sus equipos de trabajo con personas de los sectores LGBTI.

Consolidar al interior de las diferentes subdirecciones técnicas y proyectos de la SDIS, equipos de trabajo con personal capacitado en PPLGBTI, que garantice la implementación del enfoque diferencial por orientaciones sexuales e identidades de género en cumplimiento de su misionalidad y del plan de acción sectorial para esta política.

Incorporar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género dentro de los lineamientos que orientan los procesos de investigación que adelanta la Secretaría, para garantizar la producción de información diferenciada y desagregada por cada uno de los sectores sociales de la política pública.

Si bien la mesa distrital de orientaciones sexuales e identidades de género para niños, niñas y adolescentes ha producido documentos con lineamientos importantes para el abordaje del tema, se requiere mayor difusión de los mismos y un acompañamiento para que sean apropiados y aplicados en las entidades del Distrito que tienen responsabilidades con esta población.

Es evidente que hay una mayor demanda de atención en los Centros de Atención a la Diversidad Sexual, por ello y con el fin de ampliar la cobertura y facilitar el acceso de ciudadanos y ciudadanas de todos los territorios de la ciudad, a los servicios que este tipo de estrategia ofrece, se requieren CAIDS al Norte y Sur de la ciudad, como espacios

físicos y sociales ubicados en localidades como Suba y Ciudad Bolívar y sectores aledaños.

Si bien dentro de los principales propósitos del componente de garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales de la política pública, está garantizar el acceso y la permanencia de las personas de los sectores LGBTI en todo el ciclo de educación formal, sin ningún tipo de discriminación y bajo condiciones de equidad, es el sector educación el que tiene la responsabilidad de generar las prácticas pertinentes para garantizar el derecho a la educación.

Se debe fortalecer la articulación de la Política pública con las políticas que lidera la Secretaría de Integración Social, para que se eliminen las barreras de acceso que aún persisten y para que las diferentes subdirecciones o proyectos de la SDIS asuman la responsabilidad en la ejecución de las metas que los comprometen con la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI, entendiendo que el plan de acción es sectorial y no únicamente responsabilidad de la Subdirección para Asuntos LGBTI.

Revisar la situación particular de envejecimiento de personas transgénero acorde a la expectativa de vida que se ha podido establecer en este sector social (aproximadamente 35 años), que no se ajusta a los rangos de edad definidos para esta etapa de transcurrir vital en la Política Pública de envejecimiento y vejez.

## Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual, Medición de la Línea Base Política Pública LGBTI, Bogotá (2014)

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Documento Lineamiento Conceptual de la Política Pública LGBTI.

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Diagnóstico de situación de niñas, niños y adolescentes con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas. Bogotá (2013)

Secretaría Distrital de Planeación (2013) Lineamiento Técnico para la Incorporación de los Enfoques y Perspectiva de la Política Pública LGBTI en el Sector Integración Social. Disponible en: <http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/SeguimientoPoliticasyPoliti casLGBTI/Observatorio>. Documento de trabajo.

Secretaría Distrital de Planeación (2013) Lineamiento Técnico para la Incorporación de los Enfoques y Perspectiva de la Política Pública LGBTI en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud. Disponible en: <http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/SeguimientoPoliticasyPoliti casLGBTI/Observatorio>. Documento de trabajo

Secretaría Distrital de Planeación (2018) Boletín No. 18 Información preliminar de los resultados de las encuestas Bienal de Culturas y Multipropósito 2017. Disponible en:

<http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/SeguimientoPoliticac/LGBTI/Observatorio>. Documento de trabajo.

# Capítulo 3

## Sector Salud

## Sector Salud

Elaborado por Olga Beatriz Díaz Jiménez

Desde hace diez años, Bogotá cuenta con una política pública para garantizar los derechos de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales, en cumplimiento de las normas y principios en esta materia, tanto del orden nacional como en los pactos y directrices internacionales en la lucha contra todo tipo de discriminación y violencia en razón a la orientación sexual y/o la identidad de género.

Al adoptar esta política pública el Distrito Capital ha propendido por generar transformaciones culturales y sociales que les permitan a las personas LGBTI ejercer plenamente sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades, lo cual pasa por la transformación de prácticas institucionales que históricamente han generado barreras para la construcción de una sociedad más inclusiva. La política pública en el Distrito Capital es así, el marco de acción social, política e institucional, desde el cual modificar los imaginarios y representaciones sociales negativos frente a la diversidad sexual de las personas que habitan la ciudad.

Este informe bianual de política pública LGBTI tiene como objetivo analizar los avances en la implementación de las acciones puntuales para el cumplimiento de los objetivos planteados, desde el sector de Salud durante los dos últimos años y establecer los retos que se deberán afrontar en un futuro próximo a fin de consolidar los desarrollos institucionales necesarios para avanzar en la garantía del derecho a la salud de los sectores sociales LGBTI.

El informe ofrece una visión general de los aspectos más destacados en el período abarcado y subraya las principales áreas donde es necesario generar una gran actividad para el logro de los objetivos de la política pública.

En 2017 se formuló el plan de acción de la política pública LGBTI para Bogotá, que abarca el período del *Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos*. A partir de una fase de concertación y debate público con la participación de 514 personas de todas las localidades de Bogotá, organizaciones sociales y servidores públicos y la validación técnica en mesas directivas con los sectores distritales, se definieron los temas que dieron lugar a la formulación de metas e indicadores para los 15 sectores de la administración distrital, armonizadas con los programas y proyectos del actual Plan de Desarrollo.

Particularmente el sector Salud aporta a la construcción de este plan de acción, 27 metas a través de las cuales se gestiona la política pública LGBTI en este sector orientadas, principalmente, a avanzar en la eliminación de las barreras de acceso a los servicios de salud a personas de los sectores sociales LGBTI, transversalizar el enfoque diferencial, desarrollar procesos de capacitación a servidores públicos para promover ambientes laborales inclusivos, aportar al cambio cultural institucional, entre otros propósitos.

Los compromisos sectoriales acordados en el Plan de Acción 2017-2020 constituyen los parámetros que, a mediano plazo, orientan las acciones hacia la disminución de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en Bogotá y el avance en la garantía de derechos para los sectores sociales LGBTI. En este informe se pretende analizar los avances que, desde el sector Salud están contribuyendo al logro de estos propósitos y las dificultades que aún persisten, frente a las cuales es necesario redoblar esfuerzos desde la institucionalidad para hacer de Bogotá una ciudad cada vez más incluyente en materia de diversidad sexual.

### Institucionalizar la política pública LGBTI en el sector Salud.

Las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas atraviesan múltiples vulneraciones a sus derechos, pero es quizás el derecho a la salud plena el que más se vulnera, no solo por la falta de garantía al ingreso y continuidad en el sistema de salud en condiciones de igualdad y sin discriminación, sino por la ausencia de adecuación a las necesidades particulares y los bajos estándares de calidad en la atención, tratamientos inadecuados, ausencia de protocolos médicos de apoyo a los procesos identitarios y el recurso a la patologización para acceder a ellos.

De acuerdo con cifras del Observatorio de Política Pública LGBTI, de la Secretaría Distrital de Planeación<sup>10</sup>:

- ✚ En relación con el derecho a la salud, para 2014, el 10,8% de las personas de los sectores LGBT consideraron que su derecho a la salud fue vulnerado en los últimos 3 años. Esta situación aumentó con respecto a 2010 en todos los sectores excepto en los gays. Dicho aumento se observó principalmente en las personas transgénero, y de éstas más en los hombres trans (28,6%) que en las mujeres trans (23,7%). Se observó, igualmente, más vulneración de este derecho en las mujeres bisexuales que en los hombres con esta misma orientación.

---

<sup>10</sup>SDP-Dirección de Diversidad Sexual-Observatorio de Política Pública LGBTI. Medición de línea de base PPLGBT, Bogotá, 2014.

- ✚ En 2014, en promedio, el 78,7% de las personas LGBT se encontraban afiliadas al sistema de seguridad social en salud. Por debajo de este promedio se encontraban las mujeres transgénero (68,4%) y las lesbianas (79,7%).
- ✚ Al comparar los años 2010 y 2014 la situación de no atención en el sistema médico empeoró, pasando de 21,28% en 2010 a 25% en 2014.
- ✚ Contrario al sistema educativo, en el sistema de salud se observó mayor discriminación y exclusión de las personas de los sectores LGBT, entre los años 2010 y 2014. Al respecto, esta situación solo mejoró para el caso de las lesbianas y aumentó drásticamente en las personas transgénero pasando de 15,7 % en 2010 a 26,36% en 2014. Se observó, igualmente, que las agresiones que se identifican en el sistema de salud, relacionadas con la atención, provienen, en su orden, del personal médico, personal administrativo y personal de vigilancia, éstos últimos, identificados como los que más discriminaron a las personas transgénero.
- ✚ En cuanto a transformaciones corporales, sólo el 26,6% de las personas transgénero afirmó haber accedido a lo necesario para la adecuación física y psicológica de su proceso de tránsito, siendo las mujeres trans quienes se mostraron más conformes que los hombres trans, en relación con estos procedimientos.
- ✚ El 57,1% de las mujeres trans y el 52,6% de los hombres trans consideró el principal obstáculo para el acceso a los procedimientos de tránsito, la falta de cobertura en los servicios de salud.

Un estudio de la Dirección de Diversidad Sexual, de la Secretaría Distrital de Planeación, sobre barreras de acceso a la salud de hombres transgénero en Bogotá<sup>11</sup>, evidencia que los hombres transgénero tienen dificultades para el acceso a la atención primaria básica y en ella no se abordan de manera adecuada aspectos de su salud sexual y menos en relación con su identidad de género, particularmente los procesos de hormonización y las intervenciones quirúrgicas para masculinizar el cuerpo y que, antes bien, estas prácticas son estigmatizadas y están rodeadas de prejuicios.

---

<sup>11</sup> Secretaría Distrital de Planeación – DDS. Estudio sobre la identificación de barreras de acceso a la salud de hombres transgénero en el marco de la política pública LGBTI, Bogotá, 2017.

Estos datos reflejan la necesidad de impulsar acciones concretas desde la Política Pública LGBTI para superar estas cifras de discriminación hacia las personas de los sectores sociales LGBTI, particularmente en el derecho a la salud, por lo que el Plan de Acción de esta política pública incluye 27 metas que son responsabilidad del sector Salud para el cuatrienio 2016-2020.

A continuación, se presentan los avances desde el sector Salud en los grandes temas del Plan de Acción de la política pública LGBTI.

### **Acceso, uso y disfrute de los servicios de salud.**

Derribar las barreras de acceso a servicios estatales que aún se mantienen sobre la base de una cultura institucional que no supera del todo los prejuicios hacia personas con orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género no normativas, es el propósito de la institucionalización de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales [LGBTI] en Bogotá. Esto implica mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Estado ante situaciones de vulneración de derechos por motivos de orientación sexual e identidad de género.



*Jornadas de trabajo territorial en salud. El fortalecimiento técnico a equipos locales permite acercar los servicios de salud a sectores excluidos y disminuir las barreras de acceso.*

### **🌈 Incluir el enfoque diferencial en el modelo de atención integral en salud.**

La Ley Estatutaria de Salud [1751 de 2015] establece como principio del derecho fundamental a la salud, entre otros, la universalidad, que consiste en facilitar el acceso a todas las personas a los servicios de salud. Sin embargo, las personas con orientaciones

sexuales e identidades de género no normativas sufren limitaciones en el goce efectivo de este derecho, en tanto no se han desarrollado servicios y tecnologías de salud accesibles a todos en condiciones de igualdad, a menudo desconociendo las particularidades de estos sectores sociales, lo que los hace propicios a la discriminación.

Por este motivo, institucionalizar la política pública LGBTI en el sector Salud implica mejorar la capacidad de acción y la respuesta institucional frente a la vulneración del derecho a la salud de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales [LGBTI]. Esto quiere decir que el sector debe avanzar en la generación de mecanismos internos para mejorar la situación de acceso, uso y disfrute del servicio de salud para estas personas y en la eliminación de las barreras y prejuicios que les impiden su aprovechamiento, lo cual constituye en sí mismo un gran reto puesto que, en el caso de la política de salud, viene dada desde el nivel nacional a través de la Política de Atención Integral en Salud, que, a su vez, se sustenta en las normas nacionales sobre las que se construye el Sistema de Salud.

En los últimos dos años, el modelo de salud para Bogotá se ha venido transformado, según las directrices que el Ministerio de Salud y Protección Social han impartido para los entes territoriales, así como las contenidas en la Ley 1751 de 2015 o Ley Estatutaria de Salud y la Ley 1753 de 2015 (Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018) que definen los lineamientos para la Política de Atención Integral de Salud, dejando poco margen para la incorporación de enfoques territoriales por fuera de los que se definen en el modelo nacional, que son básicamente los siguientes: i) atención primaria en salud (APS), ii) salud familiar y comunitaria, iii) articulación de las intervenciones individuales y colectivas y iv) enfoque poblacional y diferencial.

Este último entendido como “la forma en que el modelo de atención reconoce y se organiza frente a las diferencias de las personas y colectivos con condiciones de vulnerabilidad y potencialidad asociadas a factores físicos, psíquicos, sociales, psicosociales, culturales (creencias y valores), económicos, ambientales, entre otros (...).” Sin embargo, en la medida en que el enfoque orientador de este nuevo modelo se basa en la gestión integral del riesgo en salud<sup>12</sup>, en la práctica la operación del mismo se basa en la Atención Integral en Salud y se introduce el concepto de Redes Integradas de Servicios de Salud para la prestación de los servicios del Plan Obligatorio de Salud (POS) y del Plan de Intervenciones Colectivas (PIC). En este esquema se activan rutas integrales de atención, se crean los Centros de Atención Prioritaria en Salud (CAPS) para la primera atención, se crean equipos de atención integral para poblaciones especiales y

---

<sup>12</sup>Enfoque de Gestión Integral del Riesgo en Salud: entendido como una estrategia para anticiparse a las enfermedades y para evitar que se presenten o para detectarlas, tratarlas e impedir su evolución y sus consecuencias (Política de Atención Integral en Salud).

se articulan las intervenciones individuales y colectivas, con lo que desaparecen los servicios especializados, en este caso para los sectores LGBTI (servicios amigables) como los conocimos en la pasada administración.

La eliminación de programas focalizados en enfermedades, riesgos y poblaciones específicas (denominados programas verticales) obedece a las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud. Atendiendo a estas orientaciones, el Ministerio de Salud y Protección Social elaboró las Rutas Integrales de Atención en Salud [RIAS], por medio de las cuales se ordena la gestión intersectorial y sectorial para la atención por curso de vida y grupos de riesgo. También creó las Redes Integrales de Servicios en Salud (RISS), a través de las cuales se operacionaliza el enfoque de Atención Primaria en Salud (APS). En particular para Bogotá, se crearon las Subredes Territoriales: Norte, Sur, Sur Occidente y Centro Oriente y se mantiene la Empresa Promotora de Salud “Capital Salud”.

La Secretaría de Salud de Bogotá, con base en el modelo nacional, construyó, desde la Subsecretaría de Salud Pública, el Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas [PSPIC] consistente en un plan de beneficios del Sistema General de Seguridad Social en Salud [SGSSS], que comprende un conjunto de intervenciones colectivas, a cargo del Estado, dirigidas a afectar los determinantes sociales en salud de las poblaciones en sus territorios, con enfoque poblacional y diferencial y su objetivo principal es la promoción de la salud y la gestión del riesgo en salud. Estas intervenciones colectivas se complementan con acciones individuales de alta externalidad, entendidas como aquellas que generan efectos colectivos importantes, facilitan procesos de detección temprana y se dirigen a atenuar riesgos individuales o colectivos en salud.

El modelo destaca la promoción de la salud y la gestión del riesgo en salud como las principales líneas operativas del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas [PSPIC]. En cuanto a la promoción de la salud se refiere a todas las estrategias de salud pública, sectoriales, intersectoriales, transectoriales y comunitarias dirigidas a la afectación positiva de los determinantes sociales que afectan la salud de las personas. La gestión del riesgo se refiere a un proceso que hace el ente territorial para identificar y analizar los riesgos en la ocurrencia de eventos negativos para la salud colectiva. Algunas tecnologías mediante las cuales se operacionaliza este PSPIC son, por ejemplo, la participación y movilización social, la conformación y fortalecimiento de redes sociales y comunitarias, los centros de escucha, la información en salud, la educación y comunicación para la salud, jornadas de vacunación, entre otras.

Para cumplir los objetivos del PSPIC se establecieron acciones integradas a partir de los procesos transversales de Gobernanza; Vigilancia en Salud Pública y Gestión de Programas y Acciones de Interés en Salud Pública, así como en cuatro espacios en los

que transcurre la vida de las personas o espacios de vida cotidiana: **i)** espacio público; **ii)** espacio vivienda; **iii)** espacio trabajo y **iv)** espacio educativo. La operación se organiza por localidad y UPZ, de cada una de las subredes a través de equipos técnicos.

**✚ Adecuar los sistemas de información con inclusión de variables de Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género.**

Uno de los enfoques del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas para Bogotá es justamente el enfoque Poblacional-Diferencial que ubica al ser humano en el centro del desarrollo de las acciones individuales y colectivas, a partir de sus necesidades en contexto (en su vida cotidiana), según curso de vida (primera infancia, adolescencia, juventud, adultez y vejez); según condición/situación por pertenencia étnica; víctimas de conflicto; o según aquellas desigualdades determinadas, entre otras razones, por las orientaciones sexuales e identidades de género. Ahora bien, esta reorganización del sistema requiere la consolidación de un sistema único de información en salud, que, como lo anuncia el Plan Territorial de Salud para Bogotá 2016-2020, integrará componentes demográficos, socioeconómicos, epidemiológicos, clínicos, administrativos y financieros.

Aquí se plantea un gran reto para la transversalización de la política pública LGBTI, que, desde su Plan de Acción proyectó incluir las variables de sexo, orientación sexual e identidad de género en el 100% de los sistemas de información y formatos de intervención del Sector Salud, que sean competencia del Distrito Capital.

En este sentido, el lineamiento del Plan es tener en cuenta los ámbitos: Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género y en concordancia, se incorporan estas variables en los siguientes sistemas de información:

- ✚ Sistema de Información Distrital y de Monitoreo del Acceso SIDMA, que forma parte del proceso de Administración de Gestión Social y desarrolla el procedimiento transversal de Servicio a la Ciudadanía. Es decir, constituye un paso importante en la adecuación institucional para permitir el acceso en igualdad de oportunidades a los servicios de salud para las personas de los sectores LGBTI por constituir, este sistema, la puerta de entrada de la ciudadanía en lo relacionado con el acceso a los servicios de salud y como mecanismo de exigibilidad del derecho a la salud. Quiere decir, que la institución se adecúa para permitir la inclusión social de estos sectores sociales a partir del reconocimiento de la sexualidad desde una perspectiva amplia e integradora, desde el primer contacto.

El haber incorporado las variables de Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género [SOSIG] en este sistema de información que depende de la Subsecretaría de Gestión Territorial, Participación y Servicio a la Ciudadanía ha constituido una buena práctica institucional para garantizar el acceso, uso y disfrute de los servicios de salud de manera inclusiva y cercana a los territorios porque es desde aquí desde donde se dan los lineamientos para la atención en cada una de las Subredes Integradas de Servicios de Salud que abarcan las 20 localidades de Bogotá. En este orden, se han impartido directrices y orientaciones a los equipos de profesionales de los Centros de Orientación e Información en Salud [COIS] y otros espacios de interrelación con las comunidades, no solo para formarse en la captura de la información sociodemográfica que incluye las variables SOSIG, sino en la comprensión del enfoque diferencial en lo que tiene que ver con la interrelación entre el Sexo, la Orientación Sexual y la Identidad de Género, en la construcción de la identidad personal y la vivencia de la sexualidad y su relación con los determinantes sociales de salud. Es decir, se espera, con estas acciones, haber ampliado incidido en que los equipos profesionales y técnicos que apoyan las intervenciones en salud en los territorios, hoy día comprendan que la diversidad sexual no se reduce a aspectos meramente reproductivos, sino que se entienda la construcción identitaria como un proceso complejo de interrelación entre el cuerpo de cada persona, el sentimiento de cada individuo de sentirse como hombre o como mujer y la forma en que cada quien expresa su género y que , por tanto, no se puede estandarizar la prestación de los servicios de salud a un solo modelo de ser-estar en el mundo.

Por ello, no basta con adecuar los sistemas de información a las realidades sociodemográficas para generar procesos inclusivos desde la puerta de entrada a los servicios de salud y así se ha entendido en la gestión de la política pública LGBTI desde el sector Salud. Esto ha llevado a que se realicen procesos de asistencia técnica y acompañamiento en campo a los equipos que trabajan directamente en los territorios en este caso, los equipos del Plan de Intervenciones Colectivas [PIC] de las Subredes Integradas de Servicios y todos los equipos que hacen parte de la gestión intersectorial del modelo de salud, proceso que se ha venido fortaleciendo a partir de la cualificación a los equipos de los Centros de Orientación e Información en Salud (COIS) que realizan captación del dato en los formatos en línea del Sistema de Información Distrital y de Monitoreo del Acceso[SIDMA] y otros. El fortalecimiento de la capacidad técnica de los equipos de trabajo en los territorios ha permitido el despliegue de estrategias creativas para trabajar con los sectores sociales LGBTI, tales como la promoción de barrios promotores de la salud inclusiva, los pactos de convivencia en establecimientos públicos, la entrega de preservativos a personas en ejercicio de prostitución, acciones de prevención, promoción y detección de Infecciones de Transmisión

Sexual [ITS], así como jornadas de aseguramiento al sistema de salud, entre muchas otras iniciativas.

- ✚ Sistema de Información de Referencia y Contra Referencia SIRC, que es una plataforma de referenciación para garantizar el acceso a los servicios en salud existentes en las instituciones de salud de las Subredes Integradas de Servicios de Salud; Sistema Integrado de Información para la Vigilancia de la Salud Pública SIVIGILA; Sistema de información de la Violencia Intrafamiliar, Maltrato infantil y la Violencia Sexual – SIVIM y Sistema de Información de la Salud Urbana, sistemas de información que dependen de la Subsecretaría de Salud Pública, en los cuales se incorporan las variables SOSIG, como parte del fortalecimiento institucional y se constituyen en herramientas para el trabajo de los equipos territoriales a quienes, complementariamente se ha dado línea técnica de la política pública LGBTI, particularmente, a los equipos LGBT y Habitantes de Calle de Espacio Público y a los equipos para Personas en Ejercicio de la Prostitución [PEP], del Espacio Trabajo. Estas variables incorporadas se aprecian en las variables de alertas y riesgos en salud en personas LGBTI que recogen información sobre salud mental, violencias, transformaciones corporales, salud sexual, lesiones, causas externas, entre otras.

#### ✚ **Fortalecer capacidades para la apropiación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género.**

Los procesos de desarrollo de capacidades para la gestión de la política pública LGBTI, en términos de acceso a la salud dirigidos a los equipos territoriales se encaminan a mejorar procesos de identificación, caracterización y fortalecimiento de personas, grupos, redes y colectivos LGBTI y trascienden a ejercicios de coordinación interinstitucional de asistencia técnica, como los desarrollados con los equipos profesionales de los Centros de Atención a Víctimas del conflicto Armado (CLAVS). Así mismo, en los espacios de vida cotidiana (particularmente los de Espacio Público y Trabajo) se ha logrado cierto grado de transversalización de la política pública LGBTI en los territorios, que ha favorecido la incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en los planes de acción de las políticas públicas en lo local, desde donde se han logrado incorporar rutas de atención y acciones de promoción de la salud y prevención de eventos de interés en salud pública así como la detección temprana de enfermedades en personas LGBTI .

En un modelo tan complejo, como lo es este modelo de salud, la coordinación entre diferentes áreas se hace imprescindible dados los procesos de interdependencia propios

del sistema, lo cual se refleja, por ejemplo, en la articulación entre las áreas de Salud Pública y Provisión de Servicios para el desarrollo de ciertos procesos, como es el fortalecimiento de competencias a profesionales vinculados a los servicios integrales de atención en salud de la red pública y privada, para el abordaje de temas como sexualidad, derechos sexuales y reproductivos en jóvenes; enfoque diferencial para la atención de personas de los sectores LGBTI [deconstrucción de mitos, prejuicios y estigmas]; socialización de las rutas de atención y los servicios de los programas de ITS – VIH/Sida; maternidad y paternidad temprana; Interrupción Voluntaria del Embarazo [IVE], etc., procesos en los que han participado más de 1.500 profesionales.

Otro ejercicio que implica la articulación entre áreas, en la aplicación del modelo, es el que se realiza en los territorios en el tema de la promoción del aseguramiento y comprobación del estado de afiliación al sistema de salud, en el que participan los equipos profesionales del espacio de vida cotidiana: Espacio Público, consistentes en jornadas de orientación e información al respecto, particularmente a las personas pobres no afiliadas, entre las que se convoca a personas de los sectores sociales LGBTI, como una forma de eliminar las barreras de acceso al sistema, principalmente de las personas transgénero.

Lo anterior permite decir que el fortalecimiento técnico a los equipos territoriales que gestionan tanto el modelo de salud para Bogotá, como la política pública LGBTI y la adecuación de los sistemas de información para la captura de variables sociodemográficas que incluyan las variables de Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género, es un paso importante en largo camino de eliminar las barreras de acceso para el goce efectivo del derecho a la salud a personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, en el marco de la implementación del modelo de salud urbana desde una perspectiva de atención integral en salud con enfoque diferencial.

## **Retos**

En este punto se plantean varios retos a corto, mediano y largo plazo. A corto plazo, a pesar de los avances descritos en términos de fortalecimiento institucional para la garantía del derecho a la salud a personas de los sectores sociales LGBTI, queda por desarrollar, de manera más sistemática, otro tipo de adecuaciones institucionales tales como la formulación de lineamientos, procedimientos, protocolos, guías prácticas y otros mecanismos para formalizar los procesos de acercamiento a estos sectores sociales en el marco general de las intervenciones colectivas e individuales en salud.

A mediano y largo plazo, se debe continuar en esta línea de adecuación de los sistemas de información con la inclusión de variables SOSIG que permitan caracterizar a las personas de los sectores LGBTI, pero también es indispensable que la operatividad de los sistemas de información aporte a la generación de información sociodemográfica relevante para el desarrollo de estrategias de intervención, seguimiento y monitoreo de las acciones locales dirigidas a los sectores sociales LGBTI y que éstas se ajusten a las realidades específicas de la población en los diferentes territorios.

### **Impulsar un concepto de salud mental con enfoque diferencial.**

El Plan de Salud pública de Intervenciones Colectivas [PSPIC]) construido en coherencia con el Plan Territorial de Salud para Bogotá 2016-2020 tiene como objetivo incidir en los riesgos colectivos e individuales generados por las condiciones de vida de la población, para prevenir y controlar la enfermedad y contribuir al mantenimiento de la salud. En su dimensión poblacional se contempla un enfoque diferencial, de género y de derechos, para el desarrollo de acciones afirmativas hacia colectivos con historia de discriminación y en su dimensión de convivencia social y salud mental se promueve la transformación de trastornos prevalentes en salud mental y la intervención sobre las diferentes formas de violencia. En el marco de estas dimensiones, el sector Salud, avanza en la realización de asesorías individuales psicosociales a personas de los sectores sociales LGBTI e identificación de sus realidades como la adicción al consumo de sustancias psicoactivas [SPA], incluyendo el alcohol, ideación, conducta y suicidio consumado; violencias por identidad de género y orientación sexual, entre otras situaciones y realiza canalizaciones y referenciaciones a servicios de salud mental, servicios sociales del distrito y servicios de la ruta de atención de la política pública LGBTI como son Casa Refugio, Unidad Contra la Discriminación UCD, Comisarias de Familias, así como el contacto con redes afectivas para el sostenimiento psicosocial. Desde el espacio de vida cotidiana Espacio Público, los equipos interdisciplinarios constituidos por duplas psicosociales, abordan la identificación del estado de afiliación en salud, realizan estudios sociales de casos, canalizan a otros servicios de salud y abordan situaciones relacionadas con convivencia, disminución del estigma y la discriminación, a través de la estrategia Centros de Escucha, si bien, estos procesos se realizan por la demanda de la población.

### **Retos**

Fortalecer las intervenciones de prevención y de control de la enfermedad y mantenimiento de la salud mental desde los espacios de vida cotidiana Espacio Vivienda; Espacio Trabajo y Espacio Educativo, incluyendo la promoción del aseguramiento en salud y desarrollando los temas que han sido priorizados en los ejercicios participativos con la población, particularmente, en salud sexual y reproductiva, prevención y atención de las violencias y reducción del estigma por VIH. Pero ello requiere del fortalecimiento de

las capacidades técnicas de los equipos profesionales, así como la permanencia de los equipos y el mantenimiento de la capacidad instalada mediante ejercicios de formación en cascada.

### **Avanzar hacia la disminución del estigma y la discriminación. Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos de personas LGBTI.**

El Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas [PSPIC]), igualmente, desde los espacios de vida cotidiana Espacio Público con los equipos interdisciplinarios LGBTI – Habitante de Calle [HC] y Espacio Trabajo, con los equipos interdisciplinarios para Personas en Ejercicio de Prostitución [PEP], permite avanzar en la promoción de la salud sexual en hombres gays, Hombres que tienen Sexo con Hombres [HSH] y mujeres transgénero mediante estrategias particulares, que para el caso del ente territorial del distrito capital se ha adelantado a través del convenio Proyecto Global Colombia VIH-SIDA FONADE, que, entre otras acciones realiza la entrega de kits preventivos desde cada una de las Subredes Integradas de Servicios de Salud, organizaciones de base comunitaria y ONG. Esta intervención basada en la promoción de la salud sexual y salud reproductiva contempla acciones de circulación de información, la realización de tamizajes de Sífilis-VIH, activación de rutas sectoriales e intersectoriales a servicios de salud y servicios sociales a las personas LGBTI que resultan reactivas para Sífilis y VIH Positivas. Estas intervenciones se acompañan de estrategias como la conmemoración del Día Mundial de Lucha Contra el Sida, *Semana Viviendo en Positivo*, dinamizadas desde las cuatro Subredes Integradas de Servicios de Salud.

En la línea de fortalecimiento institucional a través del desarrollo de capacidades técnicas a equipos de salud que intervienen los espacios de vida cotidiana, definidos en el modelo de salud, se mantiene la línea de fortalecimiento de capacidades a profesionales de las unidades de atención en salud y líderes de barrios promotores de salud, en el Espacio Público, para el desarrollo de la estrategia de Salud Urbana, como una forma de abordar los determinantes sociales (los factores económicos, sociales y ambientales que afectan la salud), mediante ejercicios de inducción y asistencia técnica para la implementación de la estrategia “*no estigma, no discriminación y no violencias hacia las personas LGBTI en Bogotá*”, acompañadas de jornadas de salud específicas en cada una de las Subredes Integradas de Servicios de Salud que buscan eliminar el estigma, los prejuicios y la discriminación hacia las personas de estos sectores sociales. Sin embargo, este modelo privilegia las intervenciones preventivas y promocionales de la salud y por ello se enfoca en la detección temprana de eventos de interés en salud pública, a través de jornadas continuas de tamizajes y enrutamiento, especialmente en VIH y Tuberculosis [TB]. Para ello se ha avanzado en la inclusión de un instrumento (formato) para la activación de rutas

en el Sistema de Información de Referencia y Contrareferencia [SIRC] y su instructivo en las alertas en identificación y gestión de riesgos asociados a estos temas.

Un espacio idóneo para socializar lineamientos sobre la promoción de la salud, prevención y atención de la enfermedad y los temas de aseguramiento en salud es el Espacio Educativo, contemplado en los lineamientos generales del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas [PSPIC) desde el sector Salud, en un trabajo de articulación con el sector educativo. En esta línea, se realiza el abordaje a docentes para la integración curricular de diversos temas de salud entre ellos los relacionados con derechos sexuales y derechos reproductivos con enfoque diferencial por orientaciones sexuales e identidades de género. Particularmente, se ha avanzado en la inclusión de estos temas en 355 instituciones educativas priorizadas, en los ciclos de tercero y cuarto, desde la dimensión de Salud Pública. Aquí se realizan sesiones de sensibilización con docentes frente a la importancia de la promoción de la salud desde el rol cotidiano del docente en el aula y la identificación de docentes para la propuesta de integración curricular en las instituciones educativas priorizadas que incluye el tema amplio de sexualidad y los temas específicos de género, orientación sexual e identidad de género, para un marco de ejercicio de la autonomía, la convivencia, el respeto y el reconocimiento de la diversidad sexual.

#### **Avanzar hacia una práctica clínica para la respuesta integral a las necesidades en salud de las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero.**

La salud sexual y reproductiva de las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero es un aspecto de la salud en general que no aún no se mira desde su especificidad. Teóricamente, el modelo de salud reconoce la necesidad de diseñar y ejecutar acciones diferenciales para la inclusión social de las poblaciones que históricamente han sufrido los efectos de la inequidad y la vulneración de derechos por lo que uno de los enfoques del Modelo de Atención Integral en Salud es el poblacional diferencial, que reivindica al ser humano en el centro de las intervenciones individuales y colectivas. Es decir, el modelo está pensado para avanzar en términos de acciones promocionales, preventivas y restitutivas de la salud, a través de acciones afirmativas, para la reducción de situaciones evitables de discriminación hacia las mujeres, particularmente lesbianas, bisexuales y transgénero. Esto implica integrar en el Modelo de Atención Integral en Salud estrategias conceptuales, metodológicas y operativas para la comprensión de las construcciones identitarias, las experiencias en el campo erótico afectivo en la vivencia de la sexualidad y por su puesto las prácticas sexuales en un marco más amplio de relacionamiento entre los seres humanos, con el fin de que éstas se reflejen en una política de salud pública verdaderamente integradora y, en coherencia, en una práctica clínica incluyente. Ahora bien, en este horizonte, el modelo de atención para Bogotá, no puede distanciarse de lo que permite el modelo nacional, por lo que el nivel de avance en este propósito, desde el

sector Salud se circunscribe a un ejercicio de abogacía para la inclusión de respuestas integrales a las necesidades de las mujeres lesbianas, bisexuales y transgeneristas en las guías de orientación a las prácticas clínicas que deben ser acogidas por los entes territoriales.

En lo que permite el Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas [PSPIC] se continúa avanzado desde los espacios de vida cotidiana: Espacio Público (Equipos LGBTI), Espacio Trabajo (equipos PEP), Espacio Vivienda Institucional (cárceles, Casa Refugio LGBT, Centros de Acogida y Casas de Igualdad y Oportunidades), en el desarrollo de las acciones colectivas través de iniciativas comunitarias, Centros de Escucha y otras acciones en la promoción y socialización de la oferta de servicios de salud a mujeres, así como en la canalización a servicios de salud y servicios sociales, que incluyen asesorías psicosociales, desde un enfoque de promoción del acceso a servicios de salud en las cuatro Subredes Integradas de Servicios de Salud. Ha sido importante la asistencia técnica brindada a equipos interdisciplinarios (psicólogos-as; trabajadores-as sociales; médicos-as; enfermeros-as; etc.) para la atención diferencial de personas transgénero, en el marco de las rutas de atención integral [RIAS] específicas para la promoción y mantenimiento de la salud con este enfoque, tanto de la red privada como pública de salud, en un número que sobrepasa las mil personas capacitadas.

Igualmente, se avanza en el desarrollo de acciones colectivas de promoción y detección temprana de eventos de interés en salud publica en personas transgénero, así como en la identificación de riesgos en salud y la activación de rutas sectoriales e intersectoriales a través de recorridos por sitios de transsocialización y otras estrategias en campo, a la vez que se implementan acciones colectivas como la socialización de herramientas de autocuidado y protección en los procesos de tránsito del género. Esto desemboca en la construcción de portafolios de atención Integral para las personas de los sectores sociales LGBTI que orienta la atención con los enfoques de la política pública LGBTI y el modelo de salud. Igualmente ha sido importante la conformación de un equipo interdisciplinario para cada una de las Redes Integradas de Servicios en Salud para las intervenciones colectivas hacia las personas de los sectores LGBTI conformados por profesional de la salud (medico-a/enfermero-a); dupla psicosocial (trabajador-a social/psicólogo-a) y gestor-a de los sectores LGBTI, cuya operación territorial se distribuye a lo largo de las localidades que conforman las Subredes Integradas de Servicios de Salud, especialmente en acciones colectivas de promoción de la salud, la convivencia social, la identificación y gestión de riesgos en salud, la activación de rutas y los tamizajes en salud.

## **Retos**

En este punto el sector debe avanzar en la identificación de las barreras en el acceso a la salud que experimentan las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, que se

relacionan con las concepciones machistas, heterosexistas y hegemónicas que aún prevalecen en el modelo de salud. Dada la poca información que se tiene al respecto, es necesario realizar estudios específicos que permitan determinar las necesidades particulares en salud de las mujeres de estos sectores sociales que aporten al diseño de acciones específicas de promoción de la salud y la prevención de eventos de interés público como los relacionados con prevalencias altas en morbimortalidad por transformaciones corporales inadecuadas, ITS, IVE, deterioro de la salud mental, entre otros.

 **Brindar atención en salud a víctimas de conflicto armado, de sectores sociales LGBTI.**

La Secretaría Distrital de Salud, desde la Subsecretaría de Salud Pública, implementa una estrategia de Atención Psicosocial con enfoque diferencial a población víctima del conflicto armado, en el marco del programa de atención psicosocial y salud integral a víctimas [PAPSIVI], de acuerdo con lo definido por el Ministerio de Salud y Protección Social en el “Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas PAPSIVI”, dando así cumplimiento a una de las 5 medidas de Reparación Integral: La Rehabilitación (Ley 1448 de 2011 o Ley de Víctimas). De acuerdo con esta Ley la Secretaría Distrital de Salud concibe que el acompañamiento psicosocial debe ser “(...) *transversal al proceso de reparación y prolongarse en el tiempo de acuerdo con las necesidades de las víctimas, sus familiares y la comunidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género y las especificidades culturales, religiosas y étnicas.*”

En tal sentido, la estrategia de atención psicosocial es implementada en articulación con la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación, es por ello que el proceso de focalización y atención psicosocial se realiza a nivel distrital por la Secretaría Distrital de Salud desde cuatro centros locales de atención a víctimas [CLAVS]<sup>13</sup>: Suba, Bosa, Chapinero y Rafael Uribe. En cada uno de estos espacios se encuentra un equipo de profesionales interdisciplinarios quienes abordan los impactos psicosociales individuales, familiares y comunitarios derivados del conflicto armado, implementando procesos que mitiguen o favorezcan la recuperación frente a las diferentes formas de expresión del daño psicosocial y del sufrimiento emocional.

Sin embargo, se observa una gran dificultad en la identificación y caracterización de la población víctima de conflicto armado que a la vez se reconoce como de los sectores sociales LGBTI que solicitan los servicios de salud, por lo que es probable que exista un gran subregistro de información. Esto es debido a que las personas sienten temor de visibilizar su orientación sexual o identidad de género en un contexto de violencia por el

---

<sup>13</sup> Los centros locales de atención a víctimas son espacios de orientación, atención y asesoría, en los cuales se despliega la oferta institucional distrital y nacional de las diferentes entidades que tienen una competencia directa en el restablecimiento de los derechos que define la Ley 1448 de 2011.

que fueron expulsados de sus lugares de origen o sufrieron otros eventos traumáticos como amenazas o desaparición de familiares, etc. Así, solo 7 personas se han reconocido en su doble condición de víctimas de conflicto armado, con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas e incluso con otras interseccionalidades, como pertenencia étnica. Estas personas refieren como principal hecho victimizante el desplazamiento forzado y la amenaza.

En este sentido, un avance importante desde el sector Salud consiste en la posibilidad de trabajar complementariamente con otros sectores para dar respuestas colectivas, a partir de abordar los determinantes sociales que afectan el estado de salud individual y colectiva, en este caso, el conflicto armado. De esto se desprenden reflexiones en torno a la necesidad de protección física y emocional hacia las personas que se declaran como víctimas debido a las amenazas de los actores armados ilegales y legales, el riesgo de re-vinculación o de reclutamiento forzado; la necesidad de visibilizar su situación debido a la naturalización e invisibilización de las diversas formas de violencia a las que son expuestas; la necesidad de fortalecimiento de la red social y familiar por la fragmentación de los lazos familiares; y los temas más generales de reconocimiento de las necesidades particulares en salud para estos sectores sociales, es decir, los temas de acceso y calidad de los servicios de salud.

### **Retos**

Se plantea el reto de trabajar de manera más articulada con la Alta Consejería para las Víctimas, la Paz y Reconciliación, en procesos de identificación y caracterización de personas de los sectores LGBTI víctimas de conflicto armado, para el diseño de acciones de promoción de salud, desde la particularidad de los usos y prácticas en salud, el acceso a los servicios de salud y la inclusión en programas específicos.

Se acoge las recomendaciones de la OIM [Organización Mundial para las Migraciones]:

- Revisar y garantizar el enfoque OSIG en la Ruta de Atención a Violencia Sexual, así como aplicar dicho enfoque a las rutas de educación sexual y reproductiva, a cargo de Secretaría de Salud.
- Darles continuidad a procesos de fortalecimiento del enfoque OSIG al equipo PAPSIVI del Distrito, a cargo de Secretaría de Salud.
- Focalización de víctimas trans de Bogotá para remisión y seguimiento al proceso de tránsito de género con acompañamiento médico.

 **Propiciar ambientes laborales inclusivos para un ejercicio libre de la orientación sexual y la identidad de género en el ámbito laboral.**

De acuerdo con los lineamientos de la Estrategia Distrital de la política pública LGBTI, *Ambientes Laborales Inclusivos*, “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”. Ello es posible si se gestionan buenas prácticas y estrategias en las instituciones para el reconocimiento de la diversidad sexual y de género, particularmente en el tema que nos ocupa. Este componente de la institucionalización de la política pública LGBTI es quizás uno de los más complejos por el arraigo de una cultura institucional que refleja las visiones homogenizadas del mundo y se expresa en prácticas de exclusión hacia lo diferente, especialmente en el campo de la sexualidad.

En el año 2017 se realizó una encuesta sobre ambientes laborales inclusivos, en el sector Salud,<sup>14</sup> la cual fue contestada por 518 servidores públicos en su mayoría mujeres con estudios de posgrado, entre los 27 y 45 años, con más de 10 años de vinculación a la entidad. Sobresalen algunas respuestas referidas a permisos y prohibiciones a las personas de los sectores LGBTI, como la de si considera que a las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir que adopten o críen niños-as. Más del 50% de las personas que respondieron la encuesta consideran que NO se les debe permitir. Esta posición podría estar reflejando la polarización que vive el país en torno al tema de la adopción y crianza de niños y niñas por parte de parejas del mismo sexo. Sin embargo, la reflexión, en el contexto institucional, es si las opiniones personales, creencias religiosas o posturas filosóficas, deben primar sobre los avances normativos, que, para el caso de Colombia, son muchos en esta materia.

---

<sup>14</sup>Alcaldía Mayor de Bogotá, SDP, Dirección de Diversidad Sexual. Estrategia Distrital Ambientes Laborales Inclusivos (Decreto 062 de 2014), Bogotá, 2017.



*Sketches teatrales para reflexionar sobre la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el sector Salud*

Algo similar ocurre con la pregunta sobre si considera que a las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir que se casen entre sí, frente a la que el 23% de funcionarios-as encuestados respondieron que No se les debe permitir. Frente a este tema, estaría sobresaliendo el imaginario de que las familias “idóneas” son las constituidas por un hombre y una mujer, no obstante, quienes responden son funcionarios-as que desempeñan labores de servicio público el cual se rige por normas y línea jurisprudencial a favor de estos derechos. Otro tanto sucede con las respuestas a preguntas sobre discriminación en el ambiente laboral hacia personas de los sectores LGBTI, frente a las cuales hay servidores públicos que han observado que a una persona de su entorno laboral la han discriminado, molestado o hecho sentir mal, en razón a su orientación sexual o identidad de género, en casi un 10% de las personas que respondieron la encuesta.

Cambiar la cultura institucional en favor del respeto y aceptación de la diversidad sexual y de género, es una tarea de largo aliento pues implica trabajar con los valores, imaginarios y las representaciones sociales de servidores públicos de distintos niveles jerárquicos, nivel educativo, edad y nivel cultural. Como parte de la estrategia general de Ambientes Laborales Inclusivos, se avanzó en la presentación de sketches teatrales en 14 áreas de la Secretaría de Salud con una gran participación de servidores públicos, a quienes se les invitó a reflexionar sobre estos aspectos.

## **Retos**

Generar un proceso de formación con servidores públicos de distintos niveles jerárquicos, incluidos los cargos directivos y particularmente, personal de planta, para el cambio de imaginarios frente a la orientación sexual y la identidad de género diversa, que se refleje

en el trato inclusivo y respetuoso tanto a nivel de servidores públicos de los sectores LGBTI del sector Salud, como hacia la ciudadanía, en el marco de los procedimientos de atención.

**Impulsar el cambio cultural: hacia nuevas representaciones sociales en el ambiente laboral.**

Transformar significados y representaciones culturales alrededor de la diversidad sexual y de género, es el objetivo del proceso estratégico: “Comunicación y educación para el cambio cultural”, de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI de Bogotá. Es desde este proceso estratégico que se ha venido trabajando en el sector Salud, la difusión de piezas comunicativas alusivas a fechas conmemorativas para los sectores sociales LGBTI, en el marco de campañas como Stop trans patologización, que es una iniciativa que busca incidir para que la transexualidad deje de ser considerada un trastorno mental, y otras fechas emblemáticas como el día internacional de la visibilidad intersexual, de la visibilidadlésbica, día internacional contra la homofobia, día de la rebeldíaslésbicas, entre otras. La difusión de audiovisuales de la política pública y Foros y Paneles sobre reducción de estigma y discriminación, ha constituido un avance en la socialización de esta política pública en el sector. Así mismo, la comunicación de los mensajes alusivos al respeto a la diversidad sexual y de género se realiza por medio de carteleras, campañas informativas y la intranet. Todo ello en el marco de la campaña institucional En Bogotá se Puede Ser, que tiene como objetivo fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, a través distintas formas de expresión comunicacional y de la participación en la Semana por la Igualdad.

## **Retos**

Realizar acciones de cambio cultural al interior del sector Salud, tales como procesos alrededor de la conmemoración de fechas emblemáticas para los sectores LGBTI, el impulso a estrategias comunicativas más allá de la divulgación de piezas publicitarias, tales como la generación de foros, discusiones, espacios de escritura y reflexión sobre el tema de periódicos institucionales y otras redes de comunicación internas, campañas y otras formas de repensar el cambio cultural institucional hacia el respeto y la garantía de derechos a las personas de los sectores LGBTI en Bogotá, desde el sector Salud.

## Tablero de control de actividades para personas transgénero 2019

En la siguiente tabla se relacionan las tres actividades de responsabilidad del Sector Salud en el Tablero de Control y que deben ser implementadas en la vigencia 2019 en el marco del Plan de Acción de la PPLGBTI.

**Tabla 9.** Actividades Sector Salud Tablero de control

Actividades
4 informes sobre el proceso de asistencia técnica para la atención individual diferencial que incluya la atención de mujeres y hombres transgénero en las Rutas Integrales de Atención en Salud – RIAS, en el marco del Modelo Integral de Atención en Salud de Bogotá. El informe será validado y aprobado en el espacio técnico de la MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El primer informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos hasta el 31 de marzo de 2019, y de ahí en adelante, el informe abarca cada trimestre (no acumulativo) hasta el 31 de diciembre de 2019.
1 informe anual de asistencia técnica para la atención individual diferencial que incluya la atención de mujeres y hombres transgénero en las Rutas Integrales de Atención en Salud – RIAS, en el marco del Modelo Integral de Atención en Salud de Bogotá (lecciones aprendidas, cuellos de botella, DOFA y recomendaciones). El informe será validado y aprobado en el espacio técnico de la MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, con fecha de corte el 30 de septiembre de 2019 y entregado en el último trimestre de 2019.
1 proceso de formación y certificación dirigido a personas transgénero en procesos de Asesoría en Pruebas Voluntarias APV y en Profilaxis Pre exposición – PrEP.

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

## Conclusiones

No obstante los avances en materia de gestión de la política pública LGBTI en el sector Salud, en el marco de un modelo de salud que obedece a lineamientos y directrices del nivel nacional, lo que deja poco margen de acción para la incorporación de acciones específicas a favor de las personas de los sectores LGBTI en el nivel territorial, se evidencia que aún no se recogen las necesidades expuestas resultado de los espacios de interacción con personas LGBTI, en términos de oferta de servicios específicos y la calidad de los mismos. Se mantienen enormes barreras frente a la atención, la calidad de la oferta a personas de los sectores LGBTI pobres no aseguradas, la negación de atención en urgencias o servicios especializados o demoras en entregas de medicamentos, así como con las barreras para acceder a procedimientos relacionados con la detección temprana de eventos de interés en salud pública y servicios con especialistas, como es el caso de los servicios relacionados con el tránsito de género. En el tema de la violencia de género, se mantienen esquemas de discriminación hacia las mujeres transgénero y es evidente la brecha de desigualdad en la atención particular a las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, así como el desconocimiento a las dinámicas de salud particulares de los hombres transgénero.

En términos de lo que se implementa en el marco del Modelo de Atención Integral y de acuerdo con la estructura del mismo, sin embargo, la implementación de la Política Pública LGBTI ha sido objeto de revisión desde el Ciclo PHVA para la realización de ejercicios de mejora desde los procesos de asistencia técnica y acompañamiento a los equipos del proceso transversal de Gobernanza y las acciones de interés en salud pública y acciones operativas desde los espacios de operación del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas [PSPIC] que dinamizan o facilitan la implementación de acciones desde para la transversalización y territorialización de la misma.

No obstante, hacen faltan elementos descriptivos cualitativos y cuantitativos en los avances de algunas actividades concertadas por acciones, lo que invisibiliza el que hacer desde el Plan de Salud Pública de Intersecciones Colectivas-PSPIC, en algunas áreas como Participación Social, Aseguramiento, Provisión de Servicios, Gestión del talento Humano y Comunicaciones, en lo relacionado con las personas LGBTI y sus derechos.

Así las cosas, se recomienda continuar la gestión de la política pública en el sector Salud orientada hacia la incidencia en el modelo de atención, en lo que sea susceptible de adecuación al enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género, tal como protocolos, guías, cartillas, orientaciones y lineamientos para la atención diferencial, así como el fortalecimiento conceptual, técnico y metodológico en este enfoque para servidores públicos en todo el sistema. Por ejemplo, es importante profundizar en temas como la relación entre la prevalencia de VIH y otras ITS y los contextos de su prevalencia, generalmente donde existe mayor desigualdad y pobreza, pero también donde existe desinformación y prejuicios morales, lo que contribuye a la estigmatización de las mismas. Igualmente, es deseable realizar la sistematización de los avances en materia de inclusión por orientación sexual e identidad de género en el modelo de atención en salud, ya que no se cuenta documentos sólidos que den cuenta de este enfoque para las respectivas evaluaciones y planes de mejora, con lo que se facilitaría la gestión de esta política pública a más largo plazo, en los términos de una política de Estado.

## Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá. SDP Dirección de Diversidad Sexual. Línea de Base de la Política Pública LGBTI, Bogotá, 2015.

Alcaldía Mayor de Bogotá. Decreto 062 de 2014 por el cual se adopta la Política Pública para la Garantía Plena de Derechos de las Personas de los Sectores LGBTI en el Distrito Capital. Bogotá, 2014.

Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Salud, Boletines de Política Pública. Componente Gobernanza, Subredes Integradas de Salud. Bogotá, 2018.

Alcaldía Mayor de Bogotá. SDP-Dirección de Diversidad Sexual. Informe Ambientes Laborales Inclusivos. Bogotá, 2017.

Alcaldía Mayor de Bogotá. Plan Territorial de Salud para Bogotá, D. C. 2016-2020.

Alcaldía Mayor de Bogotá. Subsecretaría de Salud Pública. Guía Técnica del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas. Bogotá, 2017.

# Capítulo 4

## Sector Educación

## Sector Educación

Elaborado por Martha Ligia Rincón

Es indudable que el cambio cultural es un proceso lento que requiere intervenciones determinantes que interrumpan la transmisión intergeneracional de los prejuicios e imaginarios causantes de la discriminación por orientación sexual o identidad de género no normativa. La educación de las nuevas generaciones es lo que permitirá avanzar en la consolidación de una ciudad que reconozca la diversidad, donde se perciba sin temores ni prevenciones, todas las personas puedan expresarse libremente y vivir con dignidad.

El sistema educativo tiene un papel primordial en la garantía de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales. De esta manera, en el capítulo que a continuación se desarrolla se analizan los avances y aportes del sector educación al cumplimiento de los objetivos de la política, a partir de la implementación del plan de acción sectorial durante los últimos dos años y se establece los retos institucionales que permitan avanzar en la garantía del derecho a la educación.

Para realizar el análisis de los avances en la implementación del plan de acción sectorial a la luz de los objetivos de la política pública LGBTI, se organiza la información relacionada con las acciones de responsabilidad del sector educación acorde con el carácter de las mismas y su relación con componentes y objetivos de la política. Cada apartado se enmarca inicialmente en los lineamientos de la política y las necesidades identificadas para avanzar en la garantía de derechos, haciendo referencia a datos cualitativos y cuantitativos arrojados por las principales fuentes de información sobre situación de derechos, percepción ciudadana y capacidad institucional, para posteriormente analizar los avances en el cumplimiento de las metas y sus aportes en la garantía de derechos de las personas a quienes se dirige esta política, y finalmente proponer retos y proyecciones.

Específicamente la Secretaría de educación del Distrito en el marco del plan de acción de la política pública LGBTI trabaja para eliminar las desigualdades educativas y prevenir las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género en la escuela a partir de las siguientes acciones:

### Fortalecimiento institucional para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI en el sector educativo

Garantizar una oferta de servicios que responda a las necesidades de las personas de los sectores LGBTI, requiere no solamente que se reconozca su existencia, sus derechos y demandas específicas, sino también de: **i)** La conformación y consolidación de equipos de trabajo sensibles frente a la diversidad, con conocimientos, habilidades y actitudes para trabajar la política **ii)** El ajuste a los procesos y procedimientos de la entidad y **iii)** la superación de prejuicios e imaginarios sobre las orientaciones sexuales e identidades de género diversas, ese es el propósito de la institucionalización de la política pública para la

garantía de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales en Bogotá.

Al respecto el estudio de Medición de la línea de base de la política pública LGBTI realizado en el año 2014 estableció frente a la facilidad o dificultad en la atención entre varios grupos de personas, servidoras y servidores que atienden público, consideran con mayor dificultad para su atención a las personas de los estratos 5 y 6, a las personas transgeneristas, seguidas de las personas adultas mayores. Comparado con 2010, se observa que son estos mismos grupos de personas los que representaban mayor grado de dificultad en la atención, cambiando su lugar en el orden de dificultad y que en 2014 entraron a formar parte del grupo frente al cual se percibe más dificultad en su atención las lesbianas y los gays.

Si bien en general los resultados de este estudio dan cuenta de procesos de cambio importantes en la percepción de servidores y servidoras en relación con las personas de los sectores LGBTI, persisten en muchos de ellos y ellas imaginarios y representaciones basadas en prejuicios. Es así como la encuesta para valorar imaginarios y representaciones sociales frente a personas de los sectores LGBTI aplicada por la Secretaría Distrital de Planeación en el año 2017 a 6.681 servidores y servidoras de las Secretarías de la Administración Distrital responsables de la ejecución de la política, en el marco de la estrategia de ALI, arrojó entre otros resultados los siguientes:

- ✚ El 45% de participantes consideran que las personas de estos sectores sociales, no se ajustan a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios,
- ✚ 7% las perciben como un riesgo para la comunidad
- ✚ 18.1% opinan que no se les debe permitir que enseñen como profesores.

### **Conformación y consolidación de equipos de trabajo sensibles frente a la diversidad**

La Secretaría Distrital de Educación avanza en la institucionalización de la política, a través de la formulación de una línea de acción de equidad de género y diversidad sexual, que desde la Dirección de Inclusión e Integración de poblaciones, cuenta con un equipo de cinco profesionales que desde la Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, trabajan en el desarrollo de las capacidades institucionales, la prevención, atención y seguimiento de situaciones de violencia en razón de la orientación sexual o identidad de género de quienes conforman la comunidad educativa.

No obstante, en una ciudad como Bogotá con más de 350 instituciones educativas distritales, un equipo como el de la línea de género y diversidad sexual, responsable de transversalizar la política, es insuficiente para desarrollar las acciones y gestionar las adecuaciones que se requieren para garantizar una educación que se fundamente en principios de igualdad y equidad y descarte cualquier posibilidad de discriminación.

## Retos

-  Fortalecer el equipo de profesionales que movilizan la incorporación del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en el sector, incrementando la cantidad de personas que lo conforman y con ello, el alcance de la línea de género y diversidad sexual para el desarrollo de acciones de inclusión y enfoque diferencial con todos los miembros de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, personal administrativo y padres y madres.

## Promoción de ambientes laborales amigables e inclusivos

La política pública LGBTI tiene claro que para derribar las barreras que impiden a las personas de los sectores LGBTI habitar la ciudad en condiciones de igualdad y acceder libremente a los servicios que ésta ofrece, es fundamental el desarrollo de habilidades y actitudes encaminadas a la eliminación de la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en los ambientes laborales de las entidades. Construir ambientes laborales incluyentes y respetuosos con las personas de los sectores LGBTI, no solamente les garantiza el derecho al trabajo a ellas, sino que sienta las bases para que funcionarios y funcionarias sean competentes y dispuestos para desarrollar las acciones que la política pública LGBTI propone, ese es el propósito de la estrategia ALI.

Producto de la implementación de esta estrategia, la Secretaría Distrital de Educación incorporó las variables de sexo, género y orientación sexual, en el sistema de alertas, lo que ha permitido un incremento en la identificación de situaciones de discriminación u hostigamiento por orientación sexual o identidad de género y la planeación y priorización de acciones de prevención, atención, acompañamiento y fortalecimiento de las instituciones educativas, que realiza la Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones en las diferentes localidades.

La SED a partir del reporte de casos a través del sistema de alertas, desagregado por localidad, sexo, lugar de ocurrencia, tipo de violencia y edad, ha podido establecer durante el 2018, que:

-  Hay una mayor afectación por hechos de hostigamiento y violencia en razón de la orientación sexual o identidad de género en las instituciones educativas en los hombres entre los 13 y 16 años de edad.
-  En las mujeres se presenta mayoritariamente en estudiantes de 14 años.
-  Las localidades que más han reportado casos entre 2017 y 2018 son Engativá, Kennedy, Rafael Uribe y Usme.
-  El sistema de alertas durante el 2018 registra un incremento de las situaciones de discriminación u hostigamiento por orientaciones sexuales e identidades de género, pasando de 18 casos durante el primer trimestre, a 23 en el segundo y 39 en el tercero, si bien es preocupante este hecho, vale la pena considerar que haya mayor sensibilidad en el equipo de docentes para la identificación y reporte de los casos y que la incorporación de las variables ha permitido superar el subregistro visibilizando los hechos.

Durante el 2018 con el objetivo de valorar los ambientes laborales en cuanto a la percepción sobre las personas de los sectores LGBTI y la situación de servidores y servidoras de los sectores LGBTI que laboran en la entidad, la Secretaría de Educación en articulación con la SDP aplicó la encuesta ALI, logrando su diligenciamiento por parte de 269 servidores y servidoras del nivel central de la Secretaría, que corresponden al 13.1%, arrojando entre otros los siguientes resultados:

- ✚ 37.7% de participantes opina que las personas de los sectores LGBTI no se ajustan a lo establecido social en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios.
- ✚ 34.2% manifiesta que el riesgo de las personas de los sectores sociales LGBTI de contraer infecciones de transmisión sexual, con respecto a las demás personas es mayor.
- ✚ 37.9% están en desacuerdo con que estas personas adopten o críen niños o niñas.
- ✚ 16% ha presenciado en la entidad discriminación en razón de la orientación sexual o identidad de género de las personas.
- ✚ 30% 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

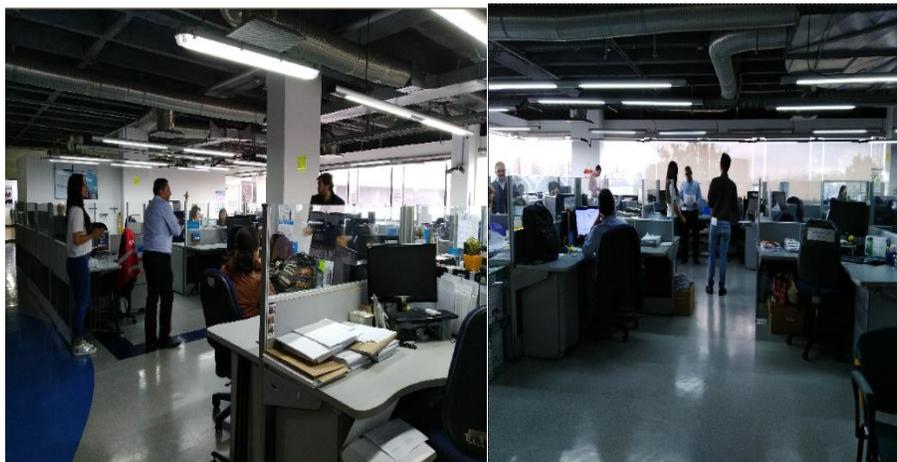
Atendiendo a una de las propuestas de esta estrategia para la sensibilización de servidores y servidoras, la SED trabajó en el manejo de los prejuicios y estereotipos relacionados con las categorías de orientación sexual e identidad de género con docentes y estudiantes de siete (7) Instituciones Educativas Distritales IED en las localidades Antonio Nariño, Barrios Unidos, La Candelaria, San Cristóbal y Ciudad Bolívar.



*Jornadas de socialización del video de las categorías de la política con docentes y estudiantes*

Una de las metodologías de trabajo para lograr transformaciones en las creencias y actitudes de las personas, tiene que ver con la generación de contextos reflexivos acerca de los prejuicios y estereotipos relacionados con las personas de los sectores LGBTI y la

realización de ejercicios vivenciales que toquen las fibras internas en la que se anclan la discriminación y la violencia, ese es el propósito de los sketch teatrales que en articulación con la Dirección de Diversidad Sexual se realizaron en cada una de las dependencias del nivel central de la Secretaría de Educación, llevando mensajes por el respeto y el reconocimiento de la diversidad sexual en el ámbito laboral, a una gran cantidad de funcionarios y funcionarias.



*Sketch en la Secretaría de Educación*

## **Retos**

Implementar la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos en las Instituciones educativas y las Direcciones Locales de Educación, de manera progresiva, comenzando en el 2019 con la aplicación de la encuesta ALI en todas las localidades.

## **Ajuste a procesos y procedimientos del sector**

La apuesta principal de la política pública LGBTI en relación con la garantía del derecho a la educación para las personas de los sectores LGBTI es consolidar una educación inclusiva lo que implica una educación en el derecho a desarrollarse como persona, procurando la confluencia de distintas experiencias y aprendizajes de los niños, niñas y adolescentes y ante todo la expresión, respeto y adaptación a sus características individuales, contrarrestando la discriminación y violencia.

La SED adecuando sus servicios para atender las causas de la inasistencia y el abandono escolar y promover la culminación de las educaciones de niños, niñas y adolescentes cuya orientación sexual e identidad de género constituye una barrera, desarrolla las siguientes acciones:

## **Atención y prevención del hostigamiento por orientaciones sexuales o identidades de género no normativas en niños niñas y adolescentes**

Acoso por homofobia, deserción escolar, resistencia a aceptarse, miedo a visibilizarse, pasividad por parte de docentes y orientadores, estas son solo algunas de las situaciones

que enfrentan en el ámbito escolar los estudiantes cuya orientación sexual o identidad de género no complace la norma social y que deben ser superadas para que puedan disfrutar de una educación en condiciones de igualdad.

Al respecto la Medición de línea de base de la política pública LGBTI, encontró que en el 8.8% de las personas que participaron en ella, el derecho a la educación fue vulnerado en los últimos tres años, siendo las personas transgeneristas (17.62%) las más afectadas.

Al analizar por género, los que más sintieron esta vulneración fueron los hombres transgeneristas (21,4%) y las mujeres transgeneristas (14,5%), las que menos se sintieron vulneradas al respecto fueron las mujeres lesbianas (5,3%), dato que es coherente con el hecho de que este sector es el que ha logrado niveles educativos más altos en comparación con otros sectores. Según la encuesta bienal de culturas realizada en el 2017 un 33.8% de personas en la ciudad están en desacuerdo en que a los homosexuales se les permita ser profesores de colegio.

La Secretaría de Educación para favorecer el acceso, permanencia y graduación de estudiantes de los sectores LGBTI, cuenta con una ruta de atención para casos de presunto hostigamiento por orientación sexual o identidad de género en la escuela y avanza en la formulación de un protocolo que defina la ruta de articulación para los casos que requieran la intervención de varias entidades, para lo cual actualizó el protocolo interno. Como parte del proceso de articulación con la SDIS y Secretaría de salud, estas entidades definieron algunos acuerdos para el abordaje de las instituciones educativas y los instrumentos de remisión y seguimiento a casos.

Durante el 2018 acorde a lo establecido, la SED ha atendido 28 casos, algunos de los cuales han requerido de la articulación con la SDIS y la Secretaría de Salud. No obstante a la fecha no se ha finalizado la formulación del protocolo ni la definición de la ruta.

Los casos atendidos en su mayoría presentan situaciones de hostigamiento y maltrato en el colegio o la familia cuando el o la estudiante expresa su orientación sexual o identidad de género, cuando decide utilizar o solicita se le permita utilizar el uniforme que corresponde al género con el cual se identifica o hace evidente su gusto por una persona del mismo sexo. La SED a través de los profesionales del equipo de Género y Diversidad sexual atiende la situación particular del estudiante o la estudiante remitiéndolo a otras entidades que se requieran, realizando acciones de sensibilización y acompañamiento en el colegio y el entorno familiar.

## Retos

- ✚ Apropiación e implementación de la ruta de atención integral a las víctimas de hostigamiento por identidad de género y orientación sexual por parte de docentes y directivos en todas las Instituciones Educativas Distritales.
- ✚ Terminar la formulación del protocolo de atención intersectorial de situaciones de discriminación u hostigamiento en razón a la identidad de género u orientación sexual en el marco de la Política pública Distrital LGBTI, dejando claramente establecidas las responsabilidades acorde a la misionalidad de cada entidad y

socializarlo con los equipos territoriales de las secretarías de Integración Social, Salud, Gobierno. Mujer y Educación para su apropiación e implementación.

- Continuar la revisión y ajuste de los manuales de convivencia eliminando disposiciones, normativas u orientaciones que reproduzcan estereotipos, imaginarios y expresiones que discriminen o impidan el libre desarrollo de la personalidad

### Acciones afirmativas para la educación de las personas de los sectores LGBTI

Contextos heteronormativos como la escuela, en donde la exploración y consolidación de una identidad sexual diversa se convierte en una tortura y el sistema se muestra incapaz de contrarrestar la discriminación y violencia, promoviendo la libre construcción y expresión de la personalidad, han terminado por segregar y expulsar de las aulas a muchas personas de los sectores LGBTI.

Según la línea de base realizada en el 2014, dejaron de estudiar por motivos relacionados con su orientación sexual, identidad de género o expresiones de género, un 0,6% de las personas de los sectores LGBTI. Los que presentan la cifra más alta de inasistencia al estudio en 2014 son las personas transgénero

La Secretaría de Educación generando condiciones para la continuidad de procesos de educación básica, primaria, secundaria y media de las personas de los sectores LGBTI, en particular personas transgénero, desarrolla una metodología educativa flexible en el CAIDS de Los Mártires, a través de ciclos educativos en horarios que faciliten la continuidad de la trayectoria educativa de las personas. Durante el 2017 para esta modalidad educativa fueron focalizadas 80 personas en este centro de atención, de las 77 que se inscribieron 33 recibieron título de bachiller académico certificado por la Institución educativa Camilo Torres, 34 fueron promovidas y 10 desertaron.

**¡En Bogotá todos estudiamos!**  
GRAN JORNADA DE ATENCIÓN PARA JÓVENES Y ADULTOS

¿Si conoces alguien que no sepa leer o escribir, o que no haya culminado sus estudios de bachillerato?

**JORNADA ESPECIAL** miércoles 25 de abril de 7:00 a.m. a 5:00 p.m.

**PUNTOS DE ATENCIÓN**

- ▶ Casa de la Igualdad de Oportunidades ubicada en Transversal 87 A N° 59 - 10 Sur (Bosa)
- ▶ Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Género ubicado en Carrera 14 Bis N° 21- 04 (Santa Fe)
- ▶ Centro Forjar ubicado en Carrera 98 N° 136-43 (Suba)
- ▶ Confía ubicado en Carrera 9 N° 4-70 (Candelaria)
- ▶ Plaza de Mercado del Restrepo ubicada en la Carrera 19 N° 19 B - 16 (Antonio Nariño)

*Piezas promocionales para el acceso al programa de educación flexible*

En el 2018 este programa de educación flexible contó con 71 participantes de los sectores, LGBTI, de los cuales 6 se graduaron en el ciclo VI, a continuación se muestra su distribución en los diferentes ciclos así:

Tabla 10. No. de estudiantes por ciclo educativo 2018

Ciclo	Total General
3 (6º y 7º)	22
4(8º Y 9º)	24
5(10º)	19
6(11)	6
Total General	71

Fuente: Informe de seguimiento SED 2018

Desde la Dirección de cobertura y a partir de una alianza con el SENA para el fortalecimiento de las competencias técnico laborales del modelo de educación flexible las y los estudiantes participaron en el 2017 en un taller de orientación vocacional, cursos cortos de emprendimiento y salud ocupacional con una intensidad horaria de 40 horas.

### Retos

-  Identificar las causas de deserción y realizar los ajustes requeridos en el programa de educación flexible para garantizar la finalización del ciclo educativo de todas las personas inscritas.
-  Hacer acompañamiento y realizar las articulaciones pertinentes con las entidades competentes para que una vez adelantados los procesos de fortalecimiento en competencias técnico laborales, se concreten iniciativas de emprendimiento o empleabilidad.

### Asesoría y acompañamiento pedagógico a instituciones educativas para la atención diferencial

La comprensión del enfoque diferencial por orientaciones sexuales e identidades de género es un requisito esencial en la lucha contra la exclusión de las personas de los sectores LGBTI en el ámbito educativo y orienta además las transformaciones que requieren el sistema, las personas y las instituciones que integran la comunidad educativa. En el marco del plan de acción, la Secretaría de educación desarrolla procesos de formación y sensibilización con docentes y estudiantes de las diferentes localidades, especialmente donde se han reportaron casos de presunta discriminación, exclusión o segregación de niños, niñas, adolescentes y jóvenes con construcciones identitarias no hegemónicas.

A través de la Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones, la entidad acompaña y asesora la atención de casos de presunto hostigamiento en las IED e implementa un plan de acciones de fortalecimiento pedagógico para la consolidación de culturas escolares más incluyentes y la prevención de violencias en razón al género y la diversidad sexual. Durante el 2017 y 2018 este equipo realizó asesoría y acompañamiento a la atención de 61 casos de presunto hostigamiento en estudiantes y 2 en docentes, así mismo desarrolló procesos de fortalecimiento (en 4 posibles modalidades: asesoría a docentes u

orientadores, Sensibilización a docentes o estudiantes, Fortalecimiento a docentes o estudiantes, Asistencia Técnica a las Direcciones Locales de Educación) en 102 Instituciones Educativas y 22 acompañamientos a Direcciones Locales de Educación.

Producto del plan de acompañamiento pedagógico que implementa el equipo de género y diversidad sexual, con el fin de fortalecer el ejercicio profesional docente con enfoque diferencial, en la IED Nueva Marsella se conformó un semillero para trabajar en torno a la identificación de los prejuicios, estereotipos y prácticas discriminatorias presentes en las relaciones sociales, para deconstruirlos en las prácticas de aula.

## Retos

- ✚ Fortalecer la implementación del plan de acompañamiento pedagógico para la promoción de una educación y cultura inclusiva en las Instituciones Educativas, haciendo seguimiento al impacto de las acciones en la cultura institucional.
- ✚ Producir y difundir material pedagógico que apoye a los colegios en la transformación de imaginarios impactando las prácticas pedagógicas en el aula.
- ✚ Uno de los retos más importantes del sector educativo para institucionalizar la política pública LGBTI, garantizando establecimientos educativos libres de prejuicios, discriminación y violencia para las personas de los sectores LGBTI, es fortalecer todas aquellas acciones de formación relacionadas con la gestión de la diversidad sexual y de género, dirigidas a todos los grupos que forman parte de la comunidad. En ese sentido es fundamental definir los temas metodologías y espacios más pertinentes según el grupo.
- ✚ Para trabajar con docentes y personal administrativo incluir temáticas de Política Pública, atención diferencial, categorías de orientación sexual e identidad de género, responsabilidades del sector con la PPLGBTI, entre otras en los planes de capacitación y jornadas de inducción. En el ideario ético incorporar principios de igualdad, inclusión y no discriminación como valores que orientan el accionar institucional.
- ✚ Con los estudiantes además de avanzar en la transversalización del tema en los contenidos de las diferentes áreas curriculares, generar espacios permanentes de reflexión, conversatorios, ferias para abordar el tema e ir valorando el impacto de las acciones que se desarrollen.
- ✚ Con los padres y madres de familia institucionalizar por lo menos uno de los espacios de escuela para padres al año, para trabajar el tema, despejar dudas y remover prejuicios e imaginarios sobre las orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

## Acciones para la superación de prejuicios o imaginarios sobre las orientaciones sexuales e identidades de género no normativas

“...las expresiones homofóbicas en nuestro medio son un hecho que debe prender las alarmas, a fin de que las actitudes y acciones que atentan contra la libertad de las personas sean objeto de trabajo en las instituciones educativas”. Esta conclusión de la encuesta de clima escolar y victimización realizada por la Secretaría de educación en el 2015, insta al sector al desarrollo de acciones estratégicas que impacten aspectos estructurales y apunten a disminuir las desigualdades, la exclusión y la violencia para el logro de una educación inclusiva.

El uso de las redes y medios de comunicación del sector educativo es una herramienta importante para sensibilizar e instalar mensajes de inclusión y no discriminación en las IED y las Direcciones Locales, fortaleciendo las acciones de la campaña de cambio cultural “En Bogotá se puede ser”, en el marco de la cual la SED ha trabajado en la difusión de piezas comunicativas alusivas a fechas conmemorativas para los sectores sociales LGBTI, elaboradas por la Dirección de Diversidad Sexual para la visibilización y emisión de mensajes de inclusión en la ciudad, así mismo en la difusión de las actividades del festival por la igualdad



*Piezas de difusión del Festival por la Igualdad y Fechas Emblemáticas*

### Retos

Es necesario implementar acciones propias enmarcadas en la estrategia de cambio cultural y el que hacer del sector, que impacten no solo el nivel central sino todos las Instituciones Educativas y las Direcciones Locales, tales como:

- Campañas desde el nivel central visibilizando prácticas discriminatorias sexistas y violentas en razón de la orientación sexual real o percibida de las personas al

interior del sistema educativo, incentivando a las instituciones educativas y sus directivas al desarrollo de este tipo de campañas.

- ✚ Incentivar la producción de manuales de lenguaje inclusivo garantizando su uso en las certificaciones académicas y demás documentos institucionales.

## Tablero de control de actividades para personas transgénero 2019

En la siguiente tabla se relaciona la actividad de responsabilidad del Sector Educación en el Tablero de Control y que debe ser implementada en las vigencias 2019 en el marco del Plan de Acción de la PPLGBTI.

**Tabla 11.** Actividades Sector Educación Tablero de control

Actividades
1 Informe sobre el avance en la implementación de la ley 1620 de 2013, que creó el “Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos y la Prevención y la Mitigación de la Violencia Escolar” y sobre el cumplimiento de la Sentencia Sergio Urrego (T478 de 2015), en términos de su aplicación en colegios públicos de Bogotá, particularmente con respecto a las personas transgénero. El informe será validado y aprobado en el espacio técnico de la MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, con fecha de corte el 30 de septiembre de 2019 y entregado en el último trimestre de 2019.

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

## Conclusiones

Si bien la Secretaría de Educación realiza un trabajo importante en la atención de casos de hostigamiento por orientación sexual e identidad de género y el fortalecimiento pedagógico de las Instituciones educativas, principalmente para la atención y prevención de las violencias, se requieren cambios estructurales que impacten la cultura institucional, procesos y estrategias pedagógicas que atraviesen los contenidos académicos instalando en las nuevas generaciones ideas respetuosas de la diferencia, que valoren y celebren la diversidad naturalizando las diversas expresiones de la sexualidad. El rol de la Secretaría es definitivo en la construcción de una sociedad donde primen la equidad y la dignidad de las personas.

Es primordial contrarrestar las resistencias frente al ejercicio de la docencia por parte de personas de los sectores LGBTI en las IED, fomentando la eliminación de estereotipos de género y prácticas discriminatorias, especialmente hacia personas transgénero, esto requiere el desarrollo de un plan de trabajo permanente en el marco de las estrategia de ambientes laborales inclusivos y cambio cultural.

Formular un protocolo interno que establezca el reconocimiento del nombre identitario y su uso en el carné y demás documentos de identificación de las personas transgénero.

Es necesario fortalecer el trabajo desde la estrategia ALI sobre los hallazgos significativos que arrojó la aplicación de la encuesta y avanzar en su implementación en las Instituciones educativas y direcciones Locales

La superación de prejuicios y la transformación de imaginarios es fundamental en la comunidad educativa: en los y las docentes teniendo en cuenta que en el ámbito de la enseñanza-aprendizaje, la actitud (consciente o inconsciente) del o la docente y la información que ofrece sobre la diversidad sexual, influye en la percepción, valoración y la respuesta de los y las estudiantes frente a las personas de los sectores LGBTI, así mismo la postura institucional se amplía a la actitud que mantengan todas las personas pertenecientes a la comunidad escolar del centro educativo y se materializa, según sea ésta, en comportamientos homofóbicos o respetuosos e incluyentes.

La producción de material pedagógico para incorporar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en los procesos pedagógicos no solamente debe orientarse a la atención y prevención del hostigamiento y la violencia, estas herramientas deben encaminarse a desmontar las bases de la desigualdad y discriminación en la escuela, generadores de esa violencia, propiciando la transformación de imaginarios y adecuando estructuralmente los contenidos y prácticas pedagógicas en el aula.

## Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual, Medición de la Línea Base Política Pública LGBTI, Bogotá (2014)

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Documento Lineamiento Conceptual de la Política Pública LGBTI. (2014)

Secretaría Distrital de Planeación (2013) Lineamiento Técnico para la Incorporación de los Enfoques y Perspectiva de la Política Pública LGBTI en el Sector Educación. Disponible en: <http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/SeguimientoPolitic/politic/LGBTI/Observatorio>. Documento de trabajo (2013)

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Educación del Distrito. Encuesta de clima escolar y victimización escolar en Bogotá 2015. Disponible en: <http://hdl.handle.net/12345678/8270>

# Capítulo 5

## Sector Desarrollo Económico

## Sector Desarrollo Económico

Elaborado por María Claudia Barragán

El informe que a continuación se presenta está enmarcado en el análisis y avances de las acciones adelantadas en los años 2017 y 2018 por las entidades que conforman el sector de desarrollo económico, industria y turismo, en cabeza de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y como entidades adscritas el Instituto para la Economía Social-IPES y el Instituto Distrital de Turismo-IDT, en el plan de acción de la política pública LGBTI y su impacto en la generación de oportunidades de trabajo, de emprendimiento, de formalización y de formación para el trabajo. Así mismo, se identificarán los avances y aportes de las acciones del IDT en el proceso estratégico de comunicación y educación para el cambio cultural, por lo cual, se estructura el documento en tres ejes de estudio a saber: **i)** formación para el trabajo y oportunidades de empleo **ii)** emprendimiento y formalización empresarial **iii)** información turística para la inclusión de la diversidad sexual y **iv)** institucionalización de la política pública LGBTI en el sector.

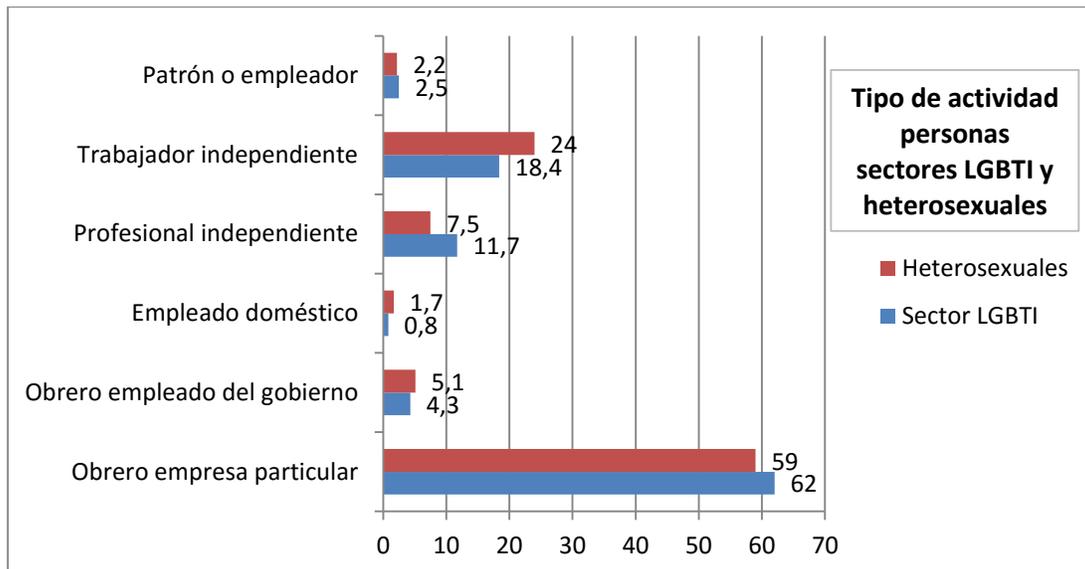
### Formación para el trabajo y oportunidades de empleo

- ✚ El derecho al trabajo digno es un pilar fundamental en la superación de condiciones de desigualdad y exclusión social, permite a las personas desarrollar las capacidades, intelecto y el ejercicio libre de un oficio, arte o profesión. El Estado y sus instituciones han de garantizar la creación y acceso a posibilidades de empleo, sin ningún tipo de discriminación. En la Constitución Política se define también como una obligación social y goza de protección legal. Al respecto los resultados de esta encuesta indican:
- ✚ La situación laboral de las personas de los sectores sociales LGBTI, no ha sido estudiada a profundidad, sin embargo, se encuentran datos importantes en la última Encuesta Multipropósito (EM) 2017, que aportan en la comprensión de la dinámica del derecho al trabajo de las personas LGBTI en Bogotá y los municipios circunvecinos.
- ✚ En relación a la actividad, que ocupo la mayor parte del tiempo de la semana anterior a la aplicación de la encuesta, las personas de los sectores LGBTI informaron principalmente las siguientes ocupaciones: trabajando (67,6%), oficios del hogar (11%), estudiando (8,1%) y buscando trabajo (7,2%). En comparación con las personas heterosexuales, las cuatro actividades más reportadas son: trabajando (59,2%), oficios del hogar (20,3%), estudiando (7,4%) y buscando trabajo (5,6%).
- ✚ En cuanto al tipo de trabajo realizado las principales actividades de ocupación reportadas por las personas de los sectores LGBTI y heterosexuales, se indican en la **Gráfica 3**, se encuentra que el 62% de las personas de los sectores LGBTI están vinculadas como obreros en empresa particular. El siguiente dato importante

es el del trabajador independiente, se encuentra un porcentaje mayor en las personas heterosexuales con un 24%, mientras las personas LGBTI con 18,4%, sin embargo, el trabajo como profesional independiente es más alto en las personas LGBTI con 11,7%, en heterosexuales es del 7.5%.

- Se evidencia menos participación laboral de las personas de los sectores sociales LGBTI en las entidades gubernamentales con 4,3%, mientras para las personas heterosexuales es de 5,1%, en tanto es mayor la participación de personas LGBTI como patronos o empleadores con un 2,5%.

**Gráfica 3.** Principales tipos de actividad de personas de los sectores LGBTI y heterosexuales (EM) 2017.



**Fuente:** Observatorio de la PPLGBTI de acuerdo a los resultados de la Encuesta Multipropósito 2017

- Ahora bien, se encuentra que 4,7% de las personas de los sectores LGBTI han recibido reiteradas expresiones humillantes o discriminatorias por parte de un superior, compañero de trabajo o subordinado, mientras que el 3% de las personas heterosexuales las han recibido.
- El 1,8% de las personas de los sectores LGBTI han recibido reiteradas amenazas de despido injustificado frente a compañeros de trabajo por parte de un superior, cifra similar en las personas heterosexuales: 1,7%.
- Sin embargo, el 1,7% de las personas de los sectores LGBTI han padecido reiteradas exposiciones públicas de hechos que pertenecen a su intimidad, en espacios laborales, cifra que es casi el triple de la correspondiente a las personas heterosexuales que es de 0,60%, lo que se configura en una frecuente vulneración al derecho a la intimidad, de las personas LGBTI.

Las acciones desarrolladas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y el Instituto para la Economía Social, se han dirigido en primera instancia al ofrecimiento de una oferta educativa para el trabajo, que contempla el desarrollo de conocimientos técnicos y de habilidades básicas para la incorporación en actividades productivas. Se identifica una oferta específica para personas vinculadas a la economía informal, que

incluyó a las personas de los sectores LGBTI en cursos de arte floral, mantenimiento y reparaciones locativas.

En relación a las oportunidades de empleo, se ha llevado a cabo la ruta diferencial para personas de los sectores sociales LGBTI, que ofrece mensualmente una jornada de orientación e intermediación laboral, para aplicar a vacantes en empresas del sector privado de tipo asistencial y técnico. Este servicio se ofrece en los territorios a través de la Agencia Pública de Empleo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y se ejecuta en cuatro pasos: registro, orientación, formación e intermediación laboral. Se han registrado 96 personas de los sectores LGBTI, 65 han sido remitidas a empresas, 31 han sido formadas y 2 han sido contratadas.



*Activación de Ambientes Laborales Inclusivos con ciudadanía de la Agencia Pública de Empleo de la SDDE*

## **Retos**

La formación para el trabajo debe garantizar una oferta permanente y pertinente, que responda a las necesidades y expectativas de las personas de los sectores sociales LGBTI, además es importante que se establezcan diferentes niveles de formación y capacitación avalados por certificaciones de las entidades educativas, que las ejecutan.

En el aspecto de la empleabilidad de las personas de los sectores sociales LGBTI, se presentan varios retos:

- ✚ Se requiere hacer un balance y análisis de la baja tasa de vinculación laboral efectiva de las personas remitidas a las empresas e identificar las principales dificultades, barreras y oportunidades en el proceso de empleabilidad.
- ✚ Es indispensable llevar a cabo la sensibilización y capacitación de las empresas y empresarios, antes de la remisión de personas a través de la intermediación laboral.

- ✚ Se sugiere fortalecer el proceso de registro de la ciudadanía, en el que se incorporen las variables de sexo, identidad de género y orientación sexual, pues de las 536 personas vinculadas laboralmente en el tercer trimestre de 2018, a través de la Agencia Pública de Empleo de la SDDE, no se identifica cuántas son de los sectores LGBTI.
- ✚ Se requiere desarrollar una estrategia para la vinculación laboral efectiva de las personas transgéneros y hacer seguimiento para la sostenibilidad de las personas vinculadas en un empleo.
- ✚ La oferta de empleos requiere ser más amplia y en diferentes niveles, pues se ha centrado en empleos del nivel asistencial, algunos técnicos y casi ninguno del nivel profesional.
- ✚ Se sugiere que desde la Agencia de Empleo se retome acercamiento con las empresas del grupo Pride Connection, que permita establecer acciones específicas para la empleabilidad de personas de los sectores LGBTI.
- ✚ Incluir en el temario de la orientación laboral, los aspectos relacionados con acoso laboral, herramientas de protección y ruta en caso de maltrato o acoso en los sitios de trabajo.

## Emprendimiento y formalización empresarial

El emprendimiento en una dinámica social cambiante y de alta incertidumbre es una posibilidad de generación de ingresos y se ha consolidado para muchas personas en la ciudad como una alternativa de crecimiento personal, profesional y económico, que requiere de la ejecución de programas de formación, acompañamiento y apalancamiento desde los programas y proyectos gubernamentales.

En la situación de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá, se encuentra en el documento de caracterización de las actividades económicas agenciadas por personas de los sectores LGBTI, algunas cifras importantes.

- ✚ De las 110 unidades productivas identificadas las localidades en las que más se ubican éstas son: Chapinero (37), Kennedy (12), Suba (11), Fontibón (9) y Mártires (8), quienes las lideran son hombres en un 76% y el 24% son mujeres, en cuanto a la identidad de género el 53% de los encuestados refieren identificarse con lo masculino, el 24% con lo femenino y el 23% como transgénero. Por último, en relación a la orientación sexual, el 57% de los encuestados se identifica como gay, el 24% como heterosexual, el 14% como lesbiana, el 4% como bisexual y el 1% manifiesta no identificarse con ninguna de éstas orientaciones sexuales. (SDP-DDS, 2015).
- ✚ En cuanto al tipo de unidades productivas de las personas de los sectores LGBTI, se estableció que el 66% ofertan servicios y el 34% son productos, los servicios más ofrecidos son los de peluquería, bares, residencias, turismo y papelería, en tanto el principal producto es la ropa.
- ✚ Ahora bien, según datos de la Encuesta Multipropósito (EM) 2017, el porcentaje de personas de los sectores LGBTI, que desean conseguir un trabajo remunerado o

instalar un negocio es 5,8% y de las personas heterosexuales es 4,9%, se identifica en esta cifra una disponibilidad más alta de las personas de los sectores LGBTI, para la vinculación en actividades productivas.

- ✚ Sin embargo, cuando se indaga sobre los motivos por los cuales las personas no hicieron las diligencias para buscar empleo o instalar un negocio, se encuentra que los principales factores, que impiden a las personas de los sectores LGBTI hacerlo son: no tener recursos para instalar un negocio (37,1%), no hay trabajo disponible (22%) y estar estudiando (16,7%).

Las actividades ejecutadas en este componente por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y por el Instituto para la Economía Social, se han centrado en la divulgación y orientación para el acceso a los programas de emprendimiento, fortalecimiento y alistamiento financiero, a través de los canales de información públicos y de jornadas de orientación en el barrio Santa Fe y en CAIDSG de Teusaquillo, sin embargo, no es claro en los reportes trimestrales la inclusión efectiva de las unidades productivas de las personas de los sectores LGBTI, en los proyectos implementados.

Se identifica la participación de algunas unidades productivas de los sectores sociales LGBTI, en las ferias temporales e institucionales, organizadas por el IPES, pero no se evidencia vinculación en los demás servicios relacionados con puntos comerciales, quioscos, REDEP y Plazas de Mercado Distritales.



*Recorrido del Secretario Distrital de Desarrollo Económico y el equipo directivo por el barrio Santa Fe*

## **Retos**

En el componente de emprendimiento y formalización empresarial los retos de las entidades competentes son varios:

- ✚ Teniendo en cuenta que el ingreso a los servicios de emprendimiento, fortalecimiento empresarial y alistamiento financiero dependen de la demanda ciudadana, se requiere mayor divulgación de las convocatorias, servicios, requisitos y puntos de atención a la ciudadanía, información que ha de estar actualizada, disponible en diferentes medios y llegar a los diversos territorios de la ciudad y principales lugares, que frecuentan las personas de los sectores LGBTI.
- ✚ Fortalecer los procesos de formación, asesoría y acompañamiento para el emprendimiento, en los que se aporte en el manejo de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, vinculación a redes de apoyo, sostenibilidad empresarial y de capacitación continua para la innovación empresarial.
- ✚ Mejorar el sistema de registro y caracterización de las personas emprendedoras de los sectores LGBTI, con el objetivo de identificar las categorías básicas de sexo, identidad de género y orientación sexual, así como los intereses, necesidades y barreras en el proceso de consolidación de las empresas y/o actividades económicas.
- ✚ En el marco de la ejecución de las diferentes acciones relacionadas con la Economía Naranja, se requiere a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, la divulgación oportuna de las convocatorias y acciones dirigidas a las empresas culturales y creativas de las personas de los sectores LGBTI.
- ✚ Realizar un estudio desde el Observatorio de Desarrollo Económico sobre la dinámica de los emprendimientos y las empresas agenciadas por los sectores sociales LGBTI en Bogotá.

## Información Turística para la Inclusión y Reconocimiento de la Diversidad Sexual

El Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, contempla para el sector de Desarrollo Económico metas específicas, que buscan por un lado generar la información e identificar el aporte de los sectores sociales LGBTI al turismo, así como la producción de la guía turística LGBTI de Bogotá, a cargo del Instituto Distrital de Turismo IDT.

Los estudios sobre el turismo LGBTI en el ámbito internacional y en el contexto nacional son pocos, sin embargo, se encontraron varios estudios importantes que no solamente caracterizan la oferta y demanda de los y las ciudadanas LGBTI en el mercado turístico, sino que ofrecen cifras reveladoras del aporte a las economías locales, según la Organización Mundial del Turismo-OMT:

- ✚ “...De los 1.235 millones de turistas internacionales que viajaron en el 2016, 35 millones corresponden a miembros de la comunidad LGBT, es decir, al 3 por ciento”<sup>15</sup>.
- ✚ Así mismo según la Cámara de Comerciantes LGBT las parejas homosexuales viajan 3,5 veces más que las heterosexuales y el 8% de los turistas internacionales que llegan a Colombia pertenecen a los sectores LGBTI.

<sup>15</sup> Tomado del artículo del periódico el Tiempo: Turismo LGBT, mercado en expansión alrededor del mundo, publicado el 31 de mayo de 2017 en la sección Viajar.

En este contexto se identifica el turismo LGBTI como un fenómeno emergente a nivel mundial, que requiere ser conceptualizado e incorporado en las dinámicas económicas de los países que desarrollan acciones por un turismo respetuoso de la diversidad y en las Políticas Públicas gubernamentales como un factor de fortalecimiento de la economía internacional, regional y local.

En este sentido, Colombia y Bogotá son destinos turísticos de interés de las personas de los sectores LGBTI, esto se evidencia en el estudio de turismo realizado por Procolombia (2017), en el que:

- ✚ De 503 personas encuestadas, el 16,3% ha viajado alguna vez a Colombia y de éstos el 62% visitó a Bogotá en su mayoría por placer.
- ✚ Las actividades más realizadas por las personas LGBTI en Colombia son las que más acercan al viajero a la cultura colombiana, sobre la base de 82 personas fueron las siguientes: historia de las diferentes ciudades visitadas (78%), experiencias gastronómicas auténticas (76,8%), tour de un producto emblemático de Colombia (65,9%), amistades locales LGBT (63,4%), visitar colección o galería de arte (59,8), experiencia de compras personalizada (57,3%) y fiesta y vida nocturna LGBTQ (56,1%). Pro Colombia (2017).

El Instituto Distrital de Turismo ha avanzado en la inclusión de las categorías básicas de identificación de la diversidad sexual, en los formatos de registro de turistas en los Puntos de Información Turística-PIT, así mismo se está haciendo el estudio técnico para incorporarlas en otra encuesta sobre satisfacción de los turistas, que se aplica en el aeropuerto, terminales, hoteles y los puntos de información turística.

Se avanzó también en el perfeccionamiento de dos procesos de contratación, que están en ejecución e incluirán capacitación sobre los conceptos básicos de la Política Pública LGBTI aplicados al turismo. Los objetivos de los contratos son: "Desarrollar sesiones de acompañamiento e innovación empresarial que permitan el fortalecimiento de empresas del sector turismo y complementarios" y "Desarrollar módulos de formación de líderes del Sector Turismo de Bogotá, para mejorar las habilidades cognitivas y no cognitivas con el fin de optimizar la calidad del servicio de la oferta turística de la Ciudad".

En cuanto a la actualización de la guía turística, el Instituto Distrital de Turismo hizo propuesta a la Cámara de Comerciantes LGBT para desarrollar ésta tarea, sin embargo, se acordó hacer un convenio entre la Secretaría Distrital de Planeación y el Instituto Distrital de Turismo para actualizar la guía en el año 2019.

## Retos

- ✚ Es fundamental continuar con la incorporación de las categorías básicas de identificación de la ciudadanía en razón a la identidad de género y la orientación sexual, en los diferentes instrumentos de recolección de información, que se producen en el Instituto Distrital de Turismo, lo que permitirá un acercamiento a la dinámica del turismo de los sectores LGBTI, así mismo la producción de

información y estadísticas útiles tanto a los operadores turísticos, a las entidades públicas y a los turistas, que visitan la ciudad.

- ✚ Perfeccionar el convenio SDP-IDT para actualizar la guía turística LGBT de Bogotá, en español e inglés, en coordinación con la Cámara de Comerciantes LGBT y Pro Colombia, quienes harán parte del Comité Técnico del Convenio.
- ✚ Desarrollar las sesiones de capacitación sobre los conceptos básicos de la Política Pública LGBTI a las empresas y operadores turísticos en el marco de los procesos de contratación hechos por el IDT.
- ✚ Continuar la formación a los servidores públicos del Instituto Distrital de Turismo, en especial a los vinculados a los Puntos de Información Turística PIT y los encuestadores del Observatorio de Turismo.

## Institucionalización de la política pública LGBTI en el sector Desarrollo Económico

La implementación de la Política Pública LGBTI en el sector de Desarrollo Económico, se ha llevado a cabo a través de la ejecución de los Planes de Acción de las tres entidades, que hacen parte del sector, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el Instituto para la Economía Social y el Instituto Distrital de Turismo. Es importante mencionar, que con cada entidad se hace un trabajo autónomo en el cumplimiento de las metas específicas, como en las generales referidas a las estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos ALI y de Cambio Cultural En Bogotá se Puede Ser.

### Conformación del equipo de trabajo

El equipo de trabajo en el sector Desarrollo Económico para la institucionalización de la Política Pública LGBTI, está conformado por un servidor público, que cada entidad designa como referente LGBTI y que tiene la responsabilidad de generar la información pertinente y la articulación con las dependencias misionales involucradas en el cumplimiento del Plan de Acción de cada entidad.

Es importante mencionar que, en las tres entidades se han creado canales de comunicación y coordinación con las Oficinas Asesoras de Planeación, Comunicaciones y Talento Humano, así mismo con las dependencias misionales, que tienen acciones específicas en el plan de acción de cada entidad.

### Retos

- ✚ En el caso de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico se recomienda crear una mesa funcional liderada por el referente de la Política Pública LGBTI, en la que participen servidores públicos de la Agencia Pública de Empleo, de las Subdirecciones de Empleo y Formación, de Intermediación, Formalización y Regulación Empresarial, de Emprendimiento y Negocios, de Financiamiento e

Inclusión Financiera, de la Dirección de Gestión Corporativa y de las Oficinas Asesoras de Planeación y Comunicaciones, que permitan un trabajo armónico y coordinado de las acciones de la SDDE en cumplimiento del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI.

- ✚ En el Instituto para la Economía Social, se requiere fortalecer la coordinación interna entre la Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico, dependencia que lidera la ejecución del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, con la Oficina Asesora de Comunicaciones y con Talento Humano. Así mismo se sugiere realizar por lo menos dos reuniones semestrales con las Subdirecciones misionales de Gestión, Redes Sociales e Informalidad, de Emprendimiento, Servicios Empresariales y Comercialización y de Formación y Empleabilidad para hacer seguimiento a la ejecución de las acciones y orientar sobre el reporte de información trimestral.
- ✚ En el Instituto Distrital de Turismo, es importante fortalecer la coordinación entre la Oficina Asesora de Planeación, con las Subdirecciones de Gestión de Destino y de Promoción y Mercadeo, toda vez que las metas por ejecutar están a cargo de éstas dos dependencias misionales.

### **Hacia un ambiente laboral inclusivo en el Sector Desarrollo Económico**

La estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos ALI, está enmarcada en el proceso estratégico de fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales de la Política Pública para la garantía de los derechos de las personas LGBTI, el objetivo de ésta es eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

En relación a la estrategia ALI en el Sector Desarrollo Económico se ha avanzado en la ejecución de los procesos de inducción y capacitación de los servidores públicos, en torno a los conceptos y estructura de la Política Pública LGBTI.

También se han identificado las características del ambiente laboral de cada una de las entidades, a través de la aplicación de la encuesta ALI. En la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico se realizó en el 2017, la tasa de respuesta fue muy baja el 16,9%. En relación con las demás entidades del sector en las que se aplicó en el año 2018, en el IPES la tasa de respuesta fue del 47% y en el IDT de 46%. La mayoría de las y los servidores públicos que participaron de la encuesta en las tres entidades se encuentran en el momento vital de la adultez y tienen nivel educativo profesional o con posgrado.

- ✚ Los resultados de las encuestas muestran que las representaciones sociales de los servidores públicos del sector Desarrollo Económico, son muy desfavorables en la mayoría de los aspectos analizados, por ejemplo, quienes piensan y creen que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo que está establecido socialmente en relación a las ideas de familia, Dios, moral y costumbres son el 60% en la SDDE, el 42% en el IPES y el 50% en el IDT.

- ✚ De las y los participantes que afirman que el riesgo de contraer una enfermedad de transmisión sexual es mayor en las personas de los sectores LGBTI, que en las demás personas es 54% en la SDDE, 54% en el IPES y 64% en el IDT.
- ✚ En relación con la crianza y adopción de niños o niñas, en la SDDE el 70%, en el IPES 64% y en el IDT 61% tienen una opinión desfavorable.



*Capacitación de ALI con servidores públicos del Observatorio de Turismo en el IDT*

## **Retos**

Se requiere continuar y profundizar los procesos de formación en diversidad sexual y en la Política Pública LGBTI dirigida a los servidores públicos del sector Desarrollo Económico, así mismo abordar nuevos contenidos, que respondan a los hallazgos y resultados de la encuesta ALI, que entre otros pueden ser: derechos humanos, comunicación asertiva, mecanismos para resolución pacífica de conflictos y rutas de atención de las personas diversas.

Dar a conocer a los servidores públicos de la SDDE, el IPES y el IDT, los principales resultados y hallazgos de la encuesta ALI, a través de la elaboración y publicación de un boletín informativo.

Desarrollar una actividad en relación con los resultados del informe de la encuesta ALI, enmarcada en la fecha emblemática día del Orgullo LGBTI, que se articule a una reflexión pedagógica con los servidores públicos de cada una de las entidades, que conforman el sector Desarrollo Económico, con el fin de promover la transformación de imaginarios sociales en la SDDE, el IPES y el IDT.

Implementar jornadas de actualización y diálogo en torno al abordaje de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de las poblaciones diversas, desde una mirada integral e interseccional, en los diferentes programas y proyectos ejecutados por el sector de Desarrollo Económico, para una vida en dignidad y libertad.

## Estrategia de Cambio Cultural en Bogotá se Puede Ser

La estrategia responde al proceso estratégico “Comunicación y educación para el cambio cultural”, que busca la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos.

En desarrollo del propósito de la estrategia en el sector Desarrollo Económico se han ejecutado las actividades básicas del Plan de Acción, como son el aporte a la difusión y participación en algunas actividades de la Semana por la Igualdad, en la divulgación de las piezas comunicativas emblemáticas relacionadas con la diversidad sexual y en la publicación de notas de prensa sobre acciones o eventos, que involucran la participación de ciudadanos de los sectores LGBTI.

### Retos

- ✚ Fortalecer la formación de las y los servidores públicos de la Oficina Asesora de Comunicaciones en el uso del lenguaje incluyente, no sexista y respetuoso de la diversidad por orientación sexual e identidad de género.
- ✚ Crear por lo menos una pieza comunicativa desde la Oficina de Comunicaciones, alusiva a una fecha emblemática de los sectores LGBTI y divulgarla al interior y por los canales externos de la entidad.

## Tablero de control de actividades para personas transgénero 2019

En la siguiente tabla se relacionan las cuatro actividades de responsabilidad del Sector Desarrollo Económico en el Tablero de control y que deben ser implementadas en las vigencia 2019 en el marco del Plan de Acción de la PPLGBTI.

**Tabla 12.** Actividades Sector Desarrollo Económico Tablero de control

Actividades
Realizar 1 caracterización de la oferta institucional pública y privada en materia de empleo, emprendimientos productivos, acceso a créditos y otras estrategias para la generación de ingresos que incluyan o beneficien a las mujeres y hombres trans desde los enfoques de derechos, género y diferencial por orientación sexual e identidad de género en Bogotá.
Diseñar 1 plan de trabajo para la incidencia en el sector privado que favorezca la generación y acceso a emprendimientos para las mujeres y hombres trans según demandas y necesidades diferenciales.
1 informe anual que dé cuenta de los avances, las lecciones aprendidas, los cuellos de botella, una matriz DOFA y recomendaciones con respecto al desarrollo económico (empleabilidad, formación para el trabajo, emprendimiento, informalidad) de personas trans en Bogotá, alcanzado a partir de la oferta de servicios de la Secretaría de Desarrollo Económico, durante el presente Plan de Desarrollo. El informe será validado y aprobado en el espacio técnico de la MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans.
4 informes sobre los procesos de inclusión de personas trans en quioscos, puntos de encuentro, puntos comerciales, ferias institucionales, artesanales, y plazas de mercado, como estrategias de inclusión y generación de ingresos. Los informes serán validados y aprobados en el espacio técnico de la MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El primer informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos hasta el 31 de marzo de 2019, y de ahí en adelante, el informe abarca cada trimestre (no

acumulativo) hasta el 31 de diciembre de 2019.

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

## Conclusiones

En el proceso de garantizar los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI, es de fundamental importancia la implementación de programas y proyectos, que busquen la estabilidad económica de las poblaciones diversas, ya sea por la vinculación a un empleo o por la consolidación de una empresa, lo que requiere un trabajo más articulado y coordinado entre las entidades del sector de Desarrollo Económico para la vinculación efectiva de las personas de los sectores LGBTI en las diferentes modalidades de inclusión económica, en las que se haga seguimiento y se determine el impacto en la calidad de vida de las personas sujeto de la atención.

A las entidades del sector de Desarrollo Económico se solicita mejorar los sistemas de registro y captura de información, incorporar las variables de identificación por orientación sexual e identidad de género, así como armonizar entre las diferentes dependencias la información, que da cuenta de la ejecución de las acciones del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI en cada entidad, lo que permitirá mejorar la calidad del reporte trimestral, pues hay dificultades para presentar de manera oportuna y con la suficiente profundidad los reportes.

Por último, se sugiere a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y al Instituto Distrital de Turismo, incorporar en las diferentes etapas de construcción de las Políticas Públicas a cargo, el enfoque por orientación sexual e identidad de género y se definan acciones específicas para la garantía de los derechos económicos y laborales de las personas de los sectores sociales LGBTI.

## Bibliografía

Dirección de Diversidad Sexual-SDP (2015). Caracterización de las actividades económicas agenciadas por personas de los sectores LGBTI en Bogotá y de sus necesidades de consumo de bienes, productos o servicios. Bogotá.

El Tiempo: Turismo LGBT, mercado en expansión alrededor del mundo, publicado el 31 de mayo de 2017 en la sección Viajar. (2017). Bogotá.

Observatorio de la Política Pública LGBTI (2018). Resultados de la Encuesta Multipropósito EM 2017. Bogotá.

Procolombia (2018). Presentación de Estudio de Turismo LGBT. Bogotá.

# Capítulo 6

## Sector Gobierno

## Sector Gobierno

Elaborado por Janeth Zamora González

En el siguiente capítulo se presentan y analizan los avances en el logro de los objetivos de la PPLGBTI del sector Gobierno a partir de la ejecución del plan de acción y se identifican los retos que para los años 2019-2020 se proponen para avanzar en el logro de los objetivos en este sector.

### Institucionalización de la política pública LGBTI en el sector Gobierno

El Decreto Distrital 411 del 30 de septiembre de 2016 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”, establece en su artículo 1° el objetivo y funciones esenciales de la Secretaría Distrital de Gobierno.

En efecto, La Secretaría Distrital de Gobierno es un organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera que tiene por objeto orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas encaminadas al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el ámbito distrital y local, mediante la garantía de los derechos humanos y constitucionales, la convivencia pacífica, el ejercicio de la ciudadanía, la promoción de la paz y la cultura democrática, el uso del espacio público, la promoción de la organización y de la participación ciudadana y la coordinación de las relaciones políticas de la Administración Distrital en sus distintos niveles.

La Resolución 162 de 2017 por la cual se adopta el Marco Estratégico y Mapa de Procesos de la Secretaría Distrital de Gobierno, establece que la Misión de la Secretaría Distrital de Gobierno es liderar la articulación eficiente y efectiva de las autoridades distritales para mejorar la calidad de vida de todos los bogotanos. Garantizar la convivencia pacífica y el cumplimiento de la ley en el Distrito Capital, protegiendo los derechos y promoviendo los deberes de los ciudadanos. Servir a todos los bogotanos y promover una ciudadanía activa y responsable.

Frente a esta misionalidad, es importante resaltar que el Sector Gobierno tiene un enorme reto en cuanto a la situación que viven las personas de los sectores LGBTI en la ciudad ya que de acuerdo a la Encuesta sobre Situación de Derechos de las Personas de los Sectores LGBT del año 2014 el 63% de las mujeres lesbianas, el 70,5% de los hombres gay, el 45% el 67% de las mujeres bisexuales, el 93% y el 89% de las mujeres y hombres transgénero respectivamente han sentido discriminación viviendo en Bogotá. Al respecto, es el sector social de personas transgénero el que ha sido más vulnerado, siendo las mujeres transgénero las que tienen el mayor estado de vulnerabilidad.

Las principales afectaciones de estos sectores están relacionadas, por un lado, con la exclusión a la que son sometidos, de los espacios familiares, laborales, comerciales, la violencia frente a la vida y a la integridad; dentro de esta afectación se puede contar la negación sistemática de servicios a los que tienen derecho, y se limita la libre expresión de su identidad de género y orientación sexual. Por otro, estos sectores están soportando

constantemente amenazas, ataques y hostigamientos contra su vida, integridad física y seguridad.

En diferentes espacios, las personas transgénero afirman que presuntamente la fuerza pública vulnera reiterativamente sus derechos infringiendo tratos inhumanos y degradantes, así como retenciones ilegales, requisas injustificadas e incluso desconocimiento de su identidad de género lo cual va en contra de su dignidad.

A la luz de sus funciones y misionalidad el Sector Gobierno cumple un papel sumamente importante frente al proceso estratégico Fortalecimiento institucional en los niveles distrital y locales, el cual tiene por objeto mejorar la capacidad de acción y de respuesta frente a la vulneración de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.

Para el logro de este objetivo, el Sector Gobierno desde su misionalidad tiene estrecha relación con el componente de desarrollo de capacidades y competencias institucionales ya que lidera la articulación eficiente y efectiva de las autoridades distritales para mejorar la calidad de vida de todos las y los bogotanos. Igualmente, debe garantizar la convivencia pacífica y el cumplimiento de la ley en el Distrito Capital. En este sentido, el Sector Gobierno responde a las siguientes metas frente a la PPLGBTI.

#### **Inclusión de las variables sexo, orientaciones sexuales e identidades de género en los sistemas de información.**

Esta meta cobra importancia en dos sentidos, por un lado permite que en la totalidad de los servicios que presta el Sector Gobierno se tenga la posibilidad de incluir las variables LGBTI y por esta vía poder conocer qué porcentaje de la ciudadanía que hace uso de dichos servicios pertenecen a los sectores LGBTI, y al mismo tiempo, contar con las variables en los sistemas de información significa un avance en el logro de una ciudad más incluyente por cuanto las personas pertenecientes a los sectores sentirán que tienen la posibilidad de expresar sin temor su orientación sexual o identidad de género diversa.

En este orden de ideas es importante tener en cuenta que la DDS [Dirección de Diversidad Sexual] ha identificado como una barrera para la formulación de acciones el no contar con cifras que permitan sacar conclusiones acerca de las necesidades que presentan los sectores.

La Secretaría de Gobierno logró incluir las variables en los sistemas de información de la Dirección de Derechos Humanos, es decir, en todo lo referente a la atención a víctimas y restablecimiento de derechos que desarrolla esta Entidad.

La SDG [Secretaría Distrital de Gobierno] reportó igualmente que se realizó la identificación de los sistemas de información dentro del nuevo sistema de información HESMAP [Herramienta Estratégica de Seguimiento y Monitoreo de la Acción Política] en coordinación con la Dirección de Tecnologías de la Información y el sistema de gestión de datos GBVIMS-SG de la Dirección de Derechos Humanos.

Además de lo anterior, se cuenta con un documento de análisis de la totalidad de los sistemas de información con los que cuenta la SDG en donde se resalta la pertinencia o no de incluir las variables, habida cuenta de la existencia de algunos sistemas en donde

no es pertinente hacerlo. Este documento fue reportado en el informe del segundo trimestre de 2018.

## Retos

- ✚ El principal reto con el que se enfrenta la SDG [Secretaría Distrital de Gobierno] tiene que ver con la inclusión de las variables en los sistemas de información del Sector Gobierno dentro del sistema Herramienta Estratégica de Seguimiento y Monitoreo de la Acción Política - HESMAP en concordancia con el documento de justificación con el que ya cuenta la Dirección de Derechos Humanos y la Directiva 022 de 2011. Es necesario recordar que la Meta habla de todo el Sector Gobierno y no solamente de la SDG. Para este fin se recomienda llevar a cabo la gestión que sea necesaria en la Mesa Funcional, a la cual deben ser convocadas todas las áreas que tengan responsabilidad en el Sector y lograr un calendario de trabajo para dicho fin en la vigencia 2019.
- ✚ Para superar este reto se recomienda implementar una metodología de capacitación a los servidores públicos responsables de esta actividad ya que se pudo evidenciar que uno de los obstáculos que se presentaron tienen que ver con la falta de conocimiento de las y los funcionarios del área de sistemas sobre la Directiva 022 de 2011 que expidió la Secretaría General de la Alcaldía Mayor frente a la obligatoriedad de incluir estas variables en los sistemas de información pertinentes. Así mismo, se pudo observar que se desconoce la necesidad y utilidad de contar con cifras relacionadas a las variables para alimentar los análisis que efectúa la administración distrital en torno a la demanda de estos sectores en los diferentes servicios.
- ✚ Se puede evidenciar que se han efectuado algunas gestiones para lograr el cumplimiento total de la Meta, sin embargo, habida cuenta que la misma habla de los sistemas de información de todo el Sector Gobierno, parece necesario concretar la responsabilidad del Área de Sistemas tanto de la SDG como del Departamento Administrativo para la Defensa del Espacio Público (en adelante DADEP).

## Se avanza en la institucionalización del Sector Gobierno a través de la Mesa Funcional.

La Mesa Funcional LGBTI del Sector Gobierno cuenta con la Resolución 94 de 2013 “Por la cual se crea la Mesa Funcional del Sector Gobierno, Seguridad y Convivencia para la implementación de la política pública LGBTI del Distrito Capital”, aunque en la actualidad se debe entender como Sector Gobierno únicamente.

Es importante contar con el seguimiento y coordinación que se debe efectuar al interior del Sector, no solamente entre las dependencias que tienen responsabilidades con la PPLGBTI al interior de la Secretaría de Gobierno, sino con el Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal y con el Departamento Administrativo para la Defensa del Espacio Público. A partir de la adecuada coordinación que se logre en este espacio y el plan de trabajo que se pueda desarrollar se podrá garantizar que las metas sean cumplidas

en todo el sector, no solamente en la Secretaría de Gobierno, lo cual es el objetivo de la PPLGBTI.

Durante la actual administración no se ha cumplido con el número de reuniones propuesto por la meta de cuatro sesiones anuales. Durante los años 2017 y 2018 se ha observado que la capacidad de convocatoria de dicha mesa no ha sido efectiva, los servidores no acuden puntualmente y se observa poco compromiso de diversas dependencias. Por lo tanto, el plan de trabajo que se ha propuesto desde la Dirección de Derechos Humanos de la SDG se ha cumplido parcialmente.

Es así como se observa que en el año 2017 se realizaron las 4 sesiones propuestas, pero en el 2018 se realizaron únicamente dos.

### Retos

- ✚ El reto más importante para el cumplimiento de esta meta es lograr la designación de servidores permanentes por cada dependencia para la conformación de la Mesa Funcional LGBTI para el Sector Gobierno a fin de que atiendan las responsabilidades que se acuerdan en dicho espacio. Igualmente, se deberá capacitar a dichos responsables sobre la importancia que tiene para el Sector y para la ciudad el cumplimiento de las metas de la PPLGBTI.
- ✚ Sobre este particular será indispensable aunar esfuerzos entre la Dirección de Derechos Humanos de la SDG y la DDS de la SDP a fin de solicitar directamente al o la Secretario (a) de Gobierno el cumplimiento de la Resolución 94 de 2013 y pedir que cada dependencia designe un-a funcionario-a de manera permanente para que las responsabilidades asumidas tengan una apropiada trazabilidad y se pueda realizar una efectiva convocatoria.
- ✚ Igualmente, se tiene que lograr el entendimiento de la obligatoriedad que conlleva la implementación de la PPLGBTI en todas las dependencias que por competencia tengan responsabilidades en la misma.
- ✚ Finalmente, se recomienda hacer claridad en el seguimiento a los compromisos adquiridos en la Mesa frente al plan de trabajo que se debe desarrollar en cada vigencia.

### **El Sector Gobierno implementa una estrategia de trabajo en red entre las organizaciones sociales y las instituciones públicas para fortalecer la estrategia de atención a víctimas de violencias en razón de la orientación sexual y la identidad de género.**

Esta meta tiene especial relación con la misionalidad del Sector Gobierno, ya que vincula el esfuerzo común de la administración distrital con las organizaciones de la población civil, con el fin de mejorar el servicio que se presta a personas que han sido víctimas de violencias en razón de su orientación sexual o identidad de género diversas.

Según los resultados de la Medición de la línea base aplicada en 2014, las personas de los sectores LGBTI perciben en su vivencia de la ciudad que la inseguridad y la

posibilidad de ser víctima de violencias se incrementa en razón de su orientación sexual o identidad de género, al respecto:

- ✚ El 49.6% de las personas de los sectores LGBTI se sintieron inseguras en la ciudad, de ellas, las mujeres bisexuales fueron las que en mayor porcentaje lo sintieron, seguidas de los hombres bisexuales. El 19.9% de las personas entrevistadas conocían a alguien que murió de forma violenta debido a su orientación sexual, expresiones o identidad de género. Quienes más conocen este tipo de casos son las personas transgénero.

Igualmente, en la investigación realizada entre la Secretaría Distrital de Planeación y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito “Sectores Sociales LGBTI, conflicto armado y trata de personas en Bogotá”, se puede observar que:

- ✚ El 34% de las personas encuestadas se identificaron como víctimas del conflicto armado interno, siendo el desplazamiento interno y las amenazas las afectaciones más frecuentes.

En este orden de ideas, la atención del Sector Gobierno para el restablecimiento de los derechos en coordinada participación de las organizaciones LGBTI frente al fortalecimiento de la estrategia de atención a víctimas de discriminación y otras formas de violencia, garantiza la gobernabilidad en el Distrito Capital por cuanto permite conocer de primera mano las necesidades específicas de este sector y así encaminar acciones para resolverlas.

El sector ha enfocado su trabajo en el fortalecimiento de las Redes como Alternativa de Promoción, Prevención y Atención {Redes de Afecto} como estrategia de coordinación con organizaciones sociales en diferentes localidades aprovechando el trabajo que en lo local desarrolla tanto la Dirección de Derechos Humanos como el equipo territorial del IDPAC.

La SDG advierte que, aunque el trabajo que se desarrolla en esta estrategia es muy importante y ha demostrado dar buenos resultados, es indispensable aumentar la capacidad de respuesta en lo referente a las acciones de la PPLGBTI teniendo en cuenta la oferta institucional, así como los objetivos que persigue la misma. En este sentido se han desarrollado jornadas de fortalecimiento con organizaciones en las localidades de Barrios Unidos, Bosa, Candelaria y San Cristóbal.

## Retos

- ✚ El principal reto para el cabal cumplimiento de esta meta es lograr una estrategia que debe ser cumplida tanto por las Organizaciones sociales como por el Sector Gobierno y debe redundar en la cualificación del componente que ya se tiene de atención a víctimas de violencia LGBTI. Así las cosas, el desafío más importante de esta meta parece ser superar las sesiones de socialización o sensibilización para obtener la participación en acciones concretas de las organizaciones frente a la estrategia.

- ✚ Se recomienda hacer un plan de trabajo mejor estructurado y con un cronograma de seguimiento a fin de establecer esa participación o compromisos a desarrollarse en la vigencia 2019. Dado que la tardanza en la coordinación del trabajo con los equipos del nivel local, ha sido una dificultad, se propone gestionar a través de la mesa funcional un cronograma de actividades para cumplir en cada vigencia y garantizar la eficiencia en la convocatoria de las organizaciones sociales.

### **Estrategias que implementa el Sector Gobierno para mejorar los servicios ofrecidos a las personas de los sectores LGBTI.**

El Sector Gobierno ofrece una amplia gama de servicios dirigidos a atender integralmente a las personas LGBTI que hayan sido víctimas de violencia o discriminación por razón de su orientación sexual o identidad de género en la ciudad de Bogotá.

Estos servicios van desde orientación y atención jurídica o atención psicológica hasta medidas de protección en la modalidad de albergue temporal de la persona victimizada en *la Casa Refugio*, dependiendo del grado de vulnerabilidad de la persona, la afectación de los derechos, el riesgo en el que se encuentre y la capacidad de la persona de afrontar la situación. Esta atención se enmarca en la misionalidad del Sector Gobierno en tanto que la restauración de los derechos que han sido vulnerados a la víctima es pilar fundamental de la garantía de los derechos de las personas de estos sectores sociales.

Para el logro integral de este objetivo es indispensable que la Estrategia de Casa Refugio -entendida como una propuesta de servicios integral, integre el enfoque diferencial e intersectorial, los enfoques de la PPLGBTI, así como el componente de pedagogía de paz dados los requerimientos del contexto en el ámbito local, distrital y nacional.

Finalmente, esta gestión debe obedecer al principio de transparencia de la función pública por lo cual es indispensable contar con un informe de vigencia que de cuenta de la ejecución y proporcione herramientas para evaluar aciertos y desaciertos de la estrategia para la toma de decisiones de la PPLGBTI.

En cuanto a la implementación de un plan de trabajo para la inclusión de los enfoques de la PPLGBTI en la atención a líderes y lideresas en la estrategia integral de atención a víctimas, el sector ha desarrollado acciones a través de las cuales se ha avanzado en su cumplimiento, al respecto:

- ✚ Se elaboraron documentos de apoyo y la inclusión de los enfoques en la ruta de atención y los manuales de atención de la estrategia, así mismo se han adelantado jornadas de capacitación a los servidores que prestan directamente la atención a las víctimas. En el último trimestre se reportaron jornadas de capacitación con los usuarios de la estrategia con lo que se ha logrado en gran medida la ejecución de la meta.
- ✚ En lo referente a la inclusión de un componente y lineamiento técnico en la estrategia de Casa Refugio, la SGD, incorporó dicho lineamiento técnico además del componente de pedagogía que cuenta además con una metodología de

aplicación que ya fue aplicada a los servidores que se encuentran prestando el servicio directamente.

La estrategia cuenta con una atención que obedece a la implementación de los enfoques diferenciales y poblacionales por lo que ha atendido a la totalidad de peticionarios que la han solicitado. En esta medida, se encuentra ejecutada la totalidad de la meta, sin embargo, el reporte obedece a los casos atendidos mes a mes en correspondencia con los enfoques introducidos a la estrategia.

Finalmente, en relación con el informe de atención a víctimas de violencias y discriminación por orientación sexual e identidad de género diversas, la SDG adelantó todo el trabajo de definir la metodología para el mismo y ya fue elaborado, pero aún no ha sido publicado con lo cual se cumpliría la totalidad de la meta hasta lo que va corrido del Plan desarrollo Bogotá Mejor para Todos.

Frente a la incorporación de los enfoques de la PPLGBTI en el proceso de atención a víctimas se observa que es necesario implementar jornadas permanentemente a fin de lograr una adecuada cobertura de las personas atendidas, lo cual constituye un reto dada la periodicidad de dichas jornadas. Para lo anterior se recomienda el uso de la Caja de Herramientas, producida por la DDS y entregada a la SDG en el mes de abril de 2018, la cual ofrecerá actividades didácticas, videos y demás ayudas para lograr la ejecución de la meta.

Igual consideración merece el tema de la pedagogía de paz y la resolución de conflictos en cuanto a su incidencia en la atención prestada en la estrategia de Casa Refugio, por cuanto la superación de las violencias a las que son sometidas las personas LGBTI que son usuarias de dicho componente requiere el desarrollo de habilidades y herramientas propias de esta pedagogía.

## **Retos**

El reto en cuanto a esta meta será entonces romper el círculo de violencias que genera la desigualdad y la discriminación por la orientación sexual e identidad de género diversas.

- ✚ Tal como se ha venido haciendo, es indispensable dar continuidad a la aplicación de los enfoques de etnia, género, ciclo vital y capacidades diferenciales en la atención que se presta en Casa Refugio a fin de atender las necesidades de cada sector concebido de manera integral. Se recomienda mantener la atención diferenciada tal como se viene prestando, teniendo en cuenta la confluencia de características de cada persona.
- ✚ En cuanto a la publicación del informe anual de la estrategia es indispensable poder lograr su publicación, ya que esta información debe ser pública y estar a disposición de la ciudadanía en general, respetando las normas vigentes sobre manejo de la información en el Distrito Capital.

Teniendo en cuenta que es una necesidad urgente mejorar el servicio de protección que presta la policía en el Distrito Capital y por lo tanto la percepción de las personas LGBTI respecto de la prevención del abuso de la fuerza, se recomienda la implementación del

Módulo de formación que se encuentra listo para tales fines. El reto en este sentido es poder ubicar esta actividad como una prioridad en la agenda común entre la Secretaría de Gobierno y la Policía Metropolitana de Bogotá, especialmente con la Jefatura de Derechos Humanos.

Finalmente, frente a operadores de justicia [Inspecciones de Policía, Casas de Justicia, Fiscalía General de la Nación, UPJ, entre otros] cobra igual importancia poder garantizar que en cada localidad se pueda implementar la metodología pedagógica diseñada para formar sobre la estrategia de atención a víctimas.

### **Se fortalecen las capacidades de las y los servidores públicos que prestan servicios a personas de los sectores LGBTI.**

Teniendo en cuenta que el fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales constituye uno de los procesos estratégicos de la PPLGBTI, es indispensable poder garantizar que la totalidad de los operadores de justicia y demás servidores que prestan sus servicios a nivel local sean conocedores y manejen no solamente el contenido y conceptos que contiene dicha política pública sino que conozcan las realidades y dinámicas que impactan la cotidianidad de las personas de los sectores LGBTI a fin de mejorar la capacidad de acción y respuesta frente a los requerimientos de los sectores. Lo anterior cobra vital relevancia frente a la garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales, el cual es un componente del proceso estratégico.

En este sentido, es importante resaltar los datos obtenidos en la Medición de Línea de Base de la PPLGBTI, en donde, al indagar por el derecho al acceso a la justicia, las personas de los sectores identificaron:

- ✚ Haber sido detenidas por autoridades militares o policiales / sin orden judicial en un 13.1% y un 4.5% haber sido detenidas con maltrato físico.
- ✚ Así mismo, el 8,5% de las personas LGBTI que participó en el estudio pudo interponer tutelas para poder acceder a algún derecho y únicamente el 50% de dichas demandas fueron concedidas.

Para el cabal desarrollo de la misionalidad del Sector Gobierno es indispensable eliminar las denuncias referidas a presuntos abusos cometidos contra personas de los sectores LGBTI por parte de agentes de policía y operadores de justicia como Inspectores de Policía, Servidores de Casas de Justicia, servidores de la Fiscalía General de la Nación, de la Unidad Permanente de Justicia (UPJ), y los demás que se estime pertinente.

Para lograrlo, la PPLGBTI propuso que el Sector Gobierno adelantara un proceso de sensibilización y capacitación a servidores en busca de la erradicación de la discriminación y lograr el manejo de las diferentes categorías de la política y por esa vía eliminar comportamientos violentos de los servidores hacia las personas de los sectores LGBTI.

En este sentido, durante la actual administración, después de haber surtido todo el proceso de contratación, el Sector logró el convenio con el Instituto Iberoamericano de

Derechos Humanos- IIDH- para la elaboración del Módulo de capacitación para el cuerpo de policías. Teniendo en cuenta la autonomía de la Policía Metropolitana de Bogotá para la implementación del mismo, la Dirección de Derechos Humanos se encuentra haciendo el trabajo de acercamiento con las autoridades para poder adelantar la segunda parte del trabajo.

En cuanto a la capacitación a operadores de justicia sobre la metodología de atención a víctimas de violencia y discriminación LGBTI, la SDG avanzó en su totalidad en la elaboración del módulo de capacitación y su implementación en las localidades superando así la meta establecida en el Plan de Acción y lo que es más importante, se avanzó en el conocimiento que estos funcionarios tienen sobre la estrategia para articular de manera más coordinada el tratamiento de los casos que se presenten a nivel local y distrital.

### **Retos**

El principal reto que enfrenta el sector para el logro de esta meta, es establecer acuerdos de voluntades con los responsables de cada entidad a fin de poder extender la invitación a participar en las jornadas de capacitación, así como compartir material para ser estudiado por cada grupo de profesionales que prestan sus servicios a nivel local.

### **Hacia un ambiente laboral inclusivo por orientación sexual e identidad de género en el Sector Gobierno**

Como parte imprescindible del fortalecimiento institucional en los niveles distrital y local, la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos cobra gran relevancia en el Sector Gobierno por cuanto busca eliminar la discriminación y segregación por orientaciones sexuales e identidades de género diversas en el ámbito laboral. En este sentido, garantiza la materialización de los postulados de no discriminación, respeto e inclusión hacia las personas LGBTI en dos importantes ámbitos de la administración distrital. En el primero, al interior de las dependencias del sector, es decir entre servidores públicos de las entidades que lo componen y, en segundo lugar, en el nivel local, mediante los cuales debe garantizar su objetivo primordial: el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el ámbito distrital y local, mediante la garantía de los derechos humanos y constitucionales.

En este sentido, en el año 2017 la SDG implementó la Encuesta ALI con una tasa de respuesta del 22.4%, es decir, de 1.355 servidores y servidoras, la encuesta fue diligenciada por 304 personas.

Dentro de los resultados más relevantes se encontraron los siguientes:

- ✚ El 48.4% de las y los servidores que contestaron la encuesta considera que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc., por lo cual se recomendó fortalecer la capacitación y sensibilización frente a los estigmas contra los dichos sectores.

- ✚ En cuanto a representaciones sociales, se evidenció una diferencia entre el ámbito público y el privado, pues se puede observar que la mayor aceptación la tiene el hecho de que las personas de los sectores LGBTI ocupen cargos públicos con un 93.4%, o se desempeñen como profesores con un 79.9%, pero existe menor tolerancia frente al hecho de que expresen su cariño en público con un 43.4% y la menor aceptación se encontró frente al hecho de adoptar niños o niñas con un 54.9%.
- ✚ En general se puede observar que los participantes expresaron no sentir discriminación en la Entidad por razón de la orientación sexual o identidad de género en un 87.5% y la percepción frente a las personas de los sectores LGBTI fue buena, dado que la mayoría de las personas que participaron, el 71.6% consideran que existe igual o mayor confianza hacia las personas LGBTI, sin embargo, un número significativo, el 29,4% expresó haber escuchado chistes o bromas en torno a las personas LGBTI.

En el año 2018 corresponde la difusión de los resultados más relevantes de la Encuesta mediante boletines, los cuales deben ser difundidos en el cuarto trimestre del año.

Por otro lado, en el mes de octubre de 2018 se implementaron las activaciones artísticas que tuvieron por objeto recrear situaciones de discriminación que a diario viven personas LGBTI, por medio del recurso teatral, el discurso y gestos que se presentan cotidianamente en las entidades. Estas activaciones se presentaron en las diferentes dependencias de la Entidad y se contó con la participación de al menos 400 servidores y servidoras de la Entidad.



*Sketches teatrales en la Secretaría de Gobierno*

En las activaciones se pudo observar una buena disposición y receptividad de los servidores frente a los temas tratados en las mismas. Los asistentes se mostraron interesados y en su gran mayoría sensibilizados con el tema.

## Retos

- ✚ En cuanto al cumplimiento de esta meta, el reto más grande con que cuenta la Secretaría de Gobierno como cabeza de sector, es pensar la estrategia ALI más que como entidad, en términos de sector, es decir vinculando también al Departamento Administrativo para la Defensa del Espacio Público, mediante la Mesa Funcional cuya razón de ser es justamente lograr una implementación conjunta de la PPLGBTI en todas las entidades que lo conforman.
- ✚ En este sentido, se recomienda que este tema haga parte fundamental de la primera sesión que se convoque en la vigencia 2019 a fin de coordinar el seguimiento para el resto del año.

## Hacia el cambio cultural en el sector Gobierno a través de la estrategia En Bogotá se Puede Ser.

De la mano de los demás procesos estratégicos, la comunicación y educación para el cambio cultural a través de la generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales, la visibilización y posicionamiento de la producción cultural LGBTI y la construcción de una ciudad segura y protectora para las personas de los sectores LGBTI, son indispensables para el Sector Gobierno en su labor de fortalecer la gobernabilidad democrática en el ámbito distrital y local, mediante la garantía de los derechos humanos y constitucionales, la convivencia pacífica, el ejercicio de la ciudadanía, la promoción de la paz y la cultura democrática.

La necesidad de institucionalizar la Estrategia de Cambio Cultural se funda en los hallazgos hechos en la Encuesta Bienal de Culturas del año 2017, en la que se pudo constatar que a nivel de representaciones sociales hemos alcanzado importantes avances, pero también retrocesos.

De acuerdo a la Encuesta Bienal de Culturas:

- ✚ La reprobación hacia al matrimonio igualitario disminuyó en 3.1 puntos porcentuales al ubicarse en un 40.9% en el 2015 y en un 37.8% en el 2017.
- ✚ Lo mismo ocurrió respecto de la adopción igualitaria, frente a la cual en 2015, el 52.8% de ciudadanos consideró que se debía prohibir a las parejas del mismo sexo y en 2017 el 49%.
- ✚ Lo contrario se encontró frente a las demostraciones públicas de afecto, ya que la reprobación aumentó en 3.1 puntos porcentuales. En 2015, el 41.9% de los ciudadanos consideró que se debía prohibir. En 2017 esta percepción aumentó al 43.2%.

Lo anterior indica la necesidad de fortalecer la estrategia de cambio cultural pues la ciudad ha avanzado en su aprobación frente a los derechos de las personas de los sectores LGBTI, sin embargo, el esfuerzo debe ser conjunto y coordinado para impedir retrocesos al respecto.

Esta meta cuenta con varias actividades entre las que se observan la permanente difusión de las piezas conmemorativas de fechas relevantes para la PPLGBTI, fechas que tienen que ver con la visibilización de cada uno de los sectores durante el año, o fechas emblemáticas como de lucha contra diferentes tipos de violencia o discriminación en casos como las personas que viven con VIH, violencias contra las mujeres diversas, luchas por los derechos de las personas trans o intersexuales.

Así mismo, la divulgación y participación en las actividades desarrolladas durante el Festival por la Igualdad, que tiene por objeto visibilizar política y culturalmente a las personas de los sectores LGBTI las cuales tienen impacto de ciudad al estar distribuidas en varias localidades a lo largo de varias semanas; participar en el programa radial En Bogotá se Puede Ser de la cadena DC Radio (IDPAC), con temas de actualidad y relevancia para las personas de los sectores LGBTI; difundir el video oficial de las categorías LGBTI que la DDS produjo para todos los sectores de la administración distrital, con el que se busca unificar las definiciones y el lenguaje en torno al tema; incluir el tema de la PPLGBTI en las sesiones de inducción y reinducción de la entidad a fin de garantizar que la totalidad de servidores públicos cuenten con información sobre las responsabilidades que a cada dependencia corresponden dentro de la PPLGBTI y finalmente elaborar y difundir una nota periodística acerca de lo que ha significado para la SDG implementar la Política Pública LGBTI.

Se debe destacar que la Secretaría Distrital de Gobierno ha desarrollado un importante papel durante los años 2017 y 2018 en la ejecución de esta meta. En primero lugar cabe resaltar la permanente difusión que han tenido las fechas emblemáticas dentro de la intranet de la entidad permitiendo la constante visibilidad de dichas fechas, así como la presencia cotidiana de los mensajes amigables hacia la diversidad y las reivindicaciones en términos de derechos y exigencias de no discriminación.

Así mismo, además de difundir y participar en las actividades propuestas para el festival por la igualdad, la SDG se sumó a las apuestas políticas de dicho evento con tomas a entidades en las Alcaldías Locales, las cuales tuvieron como objeto profundizar el conocimiento y manejo de los servidores públicos en torno a la PPLGBTI. Por otra parte, el video oficial de las categorías LGBTI fue difundido en la intranet de la entidad, lo que permitió su disponibilidad para la totalidad de servidores de la entidad a fin de poder impactar a la mayoría de ellos.

En el mes de abril de 2018 en el programa radial de la PPLGBTI: En Bogotá se Puede Ser, que es difundido cada martes en internet por el IDPAC en una granja de la emisora en internet DC Radio, se trató el tema de la prevención del delito de trata de personas, frente al cual son mayoritariamente vulnerables las personas transgénero dada la falta de oportunidades que en su mayoría afrontan y los estigmas sociales que sufren a diario.

Finalmente, en las jornadas de inducción y reinducción de la SDG se encuentra incluida una sección correspondiente a la PPLGBTI en donde se capacita sobre definiciones de las categorías LGBTI y los procesos estratégicos de la Política Pública.

## Retos

- + Frente a este proceso estratégico el reto para el Sector Gobierno es involucrar a todas las dependencias de la SDG al igual que al DADEP no solamente en la difusión de piezas comunicativas sino también en la participación de las diferentes actividades. Igualmente, comenzar a producir sus propias piezas comunicativas y estrategias para difundirlas.

## La conformación del equipo de trabajo

La Secretaría de Gobierno ha dispuesto a un (a) servidor (a) de la Dirección de Derechos Humanos que generalmente es contratista, para ser referente y acompañar la institucionalización de la PPLGBTI en dicha Secretaría. Entre los años 2017 y 2018 han estado a cargo de esta labor de manera sucesiva tres personas que han desempeñado responsablemente su labor en lo que tiene que ver con las actividades acordadas para el cumplimiento de las metas de la PPLGBTI. Han sido personas que manejan el contenido y los conceptos de la misma y han aportado desde su experiencia valiosos elementos para lograr que el Distrito Capital aumente su gobernabilidad gracias al goce efectivo de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. Desde la Dirección de Derechos Humanos se ha contado con un constante compromiso y apoyo en las actividades que se han acordado en la SDG, lo cual ha permitido generar una metodología de trabajo constante y fluida enmarcada en el respeto y compromiso por mejorar la calidad de vida de las personas LGBTI. Sin embargo, es necesario señalar que desde las otras dependencias de la Secretaría y del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público no se ha contado con el mismo apoyo, por cuanto no ha existido una continuidad de los servidores a cargo del tema, lo cual ha impedido que se adelanten acciones concretas para institucionalizar la PPLGBTI en dichas dependencias.

## Retos

- + Sobre este particular, el reto más importante que enfrenta el Sector Gobierno es fortalecer un equipo del cual hagan parte referentes de las dependencias que sea necesario de la SDG, del DADEP y del IDPAC. Se recomienda a la Dirección de Derechos Humanos tomar como punto de partida la Resolución que crea la Mesa Funcional LGBTI para el Sector e insista a las otras dependencias en la necesidad de conformar un equipo de trabajo constante para la vigencia 2019 a fin de avanzar en la institucionalización de la PP en la totalidad del Sector Gobierno.

## Tablero de control de actividades para personas transgénero 2019

En la siguiente tabla se relacionan las cuatro actividades de responsabilidad del Sector Gobierno, Secretaría de Gobierno, en el Tablero de control y que debe ser implementadas en las vigencias 2019 en el marco del Plan de Acción de la PPLGBTI.

**Tabla 13.** Actividades Sector Gobierno Tablero de Control

Actividades
1 taller dirigido a personas transgénero sobre la documentación de casos de abuso laboral, violencias en el ámbito laboral, acoso laboral, entre otros temas de maltrato y vulneración de derechos a personas transgénero en el ambiente laboral.
4 informes al año (no acumulativos) sobre las atenciones realizadas en la Casa Refugio de la Secretaría de Gobierno a mujeres transgénero y a hombres transgénero en proceso de tránsito de género, que contenga datos estadísticos (sociodemográficos), análisis de variables de interseccionalidad, motivos de atención, protocolos, lineamientos o guías aplicados en la respuesta institucional, actuaciones de la institución y estado actual del caso (remisiones, seguimientos, bienes entregados, estrategias aplicadas para la promoción del servicio y demás aspectos administrativos y técnicos para la atención del caso). El informe será validado y aprobado en el espacio técnico de la MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El primer informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos hasta el 31 de marzo de 2019, y de ahí en adelante, el informe abarca cada trimestre (no acumulativo) hasta el 31 de diciembre de 2019.
1 informe anual de análisis de las acciones realizadas en la atención a personas transgénero en Casa Refugio de la Secretaría de Gobierno, que recoja como insumo los informes trimestrales sobre atención (lecciones aprendidas, cuellos de botella, DOFA y recomendaciones). El informe será validado y aprobado en el espacio técnico de la MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, con fecha de corte el 30 de septiembre de 2019 y entregado en el último trimestre de 2019.
Diseño de 1 estrategia de atención y representación jurídica para personas Trans en el Distrito.

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

## Conclusiones

La Secretaría Distrital de Gobierno ha recorrido un importante camino en la institucionalización de la PPLGBTI, pues se ha logrado implementar en gran medida las Estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos y Cambio Cultural, así como las acciones a desarrollar bajo la responsabilidad de la Secretaría frente a la atención de las personas de los sectores LGBTI se han cumplido en gran medida, en cuanto a los reportes de la política pública se ha logrado mantener la apropiada frecuencia de los mismos y su contenido da cuenta apropiadamente de las actividades realizadas por el equipo así como de las actividades que han quedado pendientes. Es posible notar que las demás dependencias de la SDG participan en las actividades realizadas sobre el tema y demuestran respecto hacia las mismas. Sin embargo, como se dijo con anterioridad, el reto más importante que debe asumir la Mesa Funcional LGBTI del Sector Gobierno es lograr estos mismos resultados también en el DADEP como parte del Sector

El Sector Gobierno tiene a su cargo importantes acciones relacionadas con la atención a personas de los sectores LGBTI tal como la restitución de los derechos de las personas de los sectores que han sido víctimas de discriminación y otras formas de violencias y las responsabilidades frente al logro de la gobernabilidad en el Distrito y la garantía del respeto de los derechos humanos.

Justamente, dado que el objetivo primordial de la PPLGBTI es la garantía del ejercicio pleno de los derechos de las personas LGBTI, es de suma importancia lograr el cabal cumplimiento de las acciones que se han planteado como responsabilidad del Sector Gobierno dado el impacto que tienen en los procesos estratégicos y las metas de la PP. Desafortunadamente, como se dijo con anterioridad, se observa con preocupación que es necesario fortalecer aspectos tan importantes como la conformación de una Mesa

Funcional que cumpla su propio plan de trabajo y que esté conformada por un grupo estable de servidores que cumplan las responsabilidades asignadas a cada dependencia.

Cobra vital importancia poder vincular de mejor manera al DADEP dada la importancia de su función como garante del disfrute del espacio público en condiciones democráticas de igualdad y disfrute de los derechos de la ciudadanía en su totalidad. Esta vinculación tiene que darse de manera expresa para poder hablar de la institucionalización de la PPLGBTI en el Sector Gobierno.

Igualmente, se pudo observar que para el desarrollo de capacidades y competencias a nivel local y distrital juega un importante papel la capacitación de servidores públicos quienes son los encargados de atender a las personas de los sectores sociales en las localidades y deben contar con una adecuada capacidad de respuesta hacia diversos requerimientos aplicando el enfoque diferencial, habida cuenta de la especialidad en la atención que requieren las personas LGBTI. Esta actividad se debe fortalecer, en especial la capacitación a la totalidad del cuerpo de policía del Distrito lo cual es crucial para garantizar la prevención de situaciones discriminatorias y abusos de poder lo cual ha sido fuertemente denunciado, en especial por parte de las personas transgénero.

Es necesario aunar esfuerzos en torno a la cualificación de los servicios que presta el Sector, garantizar que en todas las localidades se responda adecuadamente a las necesidades de las personas que soliciten la atención de la actual administración lo cual garantizará el acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales no solamente ofrecidos por el Sector Gobierno sino por todos los sectores de la Administración Distrital. Puntualmente, se observa que la estrategia de Casa Refugio y en general la atención integral que ofrece la SDG a víctimas de violencias resulta procedente para el adecuado restablecimiento de sus derechos. Así, con la perspectiva de cualificar estos servicios, el Sector debe mantener la estrategia, y garantizar la participación de las organizaciones sociales LGBTI en las localidades como elemento fundamental para apoyar estos esfuerzos.

Para la siguiente vigencia se tiene la perspectiva de avanzar en la capacitación que sobre el tema se debe hacer al cuerpo de policías, teniendo en cuenta que se cuenta ya con el módulo, se deberán adelantar las gestiones necesarias para impartirlo con la mejor metodología a la totalidad de agentes que prestan su servicio en la capital.

Es igualmente indispensable contar con un equipo de operadores de justicia debidamente capacitados en los conceptos, temas y problemáticas de la PPLGBTI para evitar que se presenten situaciones de discriminación, dado que el desconocimiento es una fuente generadora de dichas situaciones.

Finalmente, para las siguientes vigencias se espera contar con una mejor metodología de trabajo con las organizaciones sociales con una perspectiva de corresponsabilidad en el ejercicio de derechos a fin de poder optimizar los servicios ofrecidos y por esa vía mejorar la calidad de vida de las personas de los sectores LGBTI.

## Bibliografía

Corte Constitucional Colombia, Sentencia T – 881 del 17 de octubre 2002, Magistrado Ponente, Eduardo Montealegre Lynett. Bogotá (2002)

Alcaldía Mayor de Bogotá. Decreto 062 de febrero 7 de 2014. Por medio del cual se adopta la “Política Pública para la garantía plena de derechos de personas de los sectores LGBT y sobre identidades y orientaciones sexuales en el Distrito Capital. Bogotá (2014).

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual, Medición de la Línea Base Política Pública LGBTI, Bogotá (2015)

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Documento Balances y Perspectivas de la Política Pública LGBTI 2012 – 2015. Bogotá (2015).

Concejo de Bogotá, Decreto Distrital 411 del 30 de septiembre de 2016 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”. Bogotá (2016)

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Documento Línea Técnica de la Política Pública LGBTI, Sector Gobierno. (2017)

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Informe de resultados de la aplicación de la Encuesta ALI en la Secretaría Distrital de Gobierno. Bogotá (2017).

## Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal

Elaborado por María Claudia Barragán

El informe que a continuación se presenta está enmarcado en el análisis y avances de las acciones adelantadas en los años 2017 y 2018 por el IDPAC, en el plan de acción de la política pública LGBTI y su impacto en la consolidación del proceso estratégico de corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de las personas y organizaciones sociales de los sectores LGBTI, por lo cual, se estructura en tres ejes de estudio a saber: i) formación política para la participación ii) fortalecimiento de las organizaciones sociales e instancias de participación y iii) institucionalización de la política pública LGBTI en el Instituto.

### Formación política para una participación incidente de los sectores LGBTI

El ejercicio del derecho a la participación ciudadana requiere de procesos de formación política, que permitan el desarrollo de conocimientos y capacidades para la incidencia de las personas en los asuntos que las afectan y la exigibilidad de los derechos, por lo anterior, se establecieron acciones específicas en concordancia con el proceso estratégico de corresponsabilidad en el ejercicio de derechos de la Política Pública LGBTI, para la formación de las víctimas del conflicto armado y de las personas mayores, que se reconocen de los sectores sociales LGBTI, esto en razón al grado de vulnerabilidad y de lograr una atención integral de éstos grupos poblacionales de especial protección constitucional.

En el caso de las víctimas LGBTI del conflicto armado en Bogotá, se encuentra en los resultados de la caracterización de la situación de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI en Bogotá, que, de las 82 personas entrevistadas, 34% se declaran víctimas del conflicto armado interno colombiano, de éstas 37 (45%) personas manifestaron, que su hecho victimizante estuvo motivado por su reconocimiento como persona LGBTI y el 54% se identificaron como mujeres transgénero. Es fundamental señalar, que el 80% de las personas expresaron no encontrarse registradas en el Registro Único de Víctimas. (SDP-UNODC, 2018, p.5)

La situación de derechos de las personas mayores LGBTI, se conoce poco y en relación a la participación de estas en grupos de persona mayor, según datos de la Encuesta Multipropósito 2017, sólo el 0,2% hace parte de un grupo, por lo que los niveles de participación son muy bajos.

Las acciones dirigidas a la formación política de las víctimas del conflicto armado, avanzaron en el diseño metodológico de la propuesta formativa, en la inclusión del representante de la mesa distrital de víctimas de los sectores sociales LGBTI en el proceso formativo ejecutado por la gerencia de escuela del IDPAC y en el

acompañamiento a la conmemoración del día nacional de las Víctimas del conflicto armado en Colombia, el 9 de abril.

En el caso de las acciones dirigidas a la formación política de las personas mayores LGBTI, el componente central fueron las tecnologías de la información y la comunicación, aspecto muy importante para aportar en la visibilidad, consulta de información y manejo de las redes sociales, lo que contribuye a disminuir la brecha en el uso de las TIC's y a desarrollar procesos de incidencia.

En este sentido, los procesos de formación política de las víctimas y personas mayores de los sectores sociales LGBTI, son indispensables para generar conocimiento, capacidad para la exigibilidad y ejercicio pleno de los derechos. Así mismo, han de garantizar desde la construcción conceptual y metodológica, que se adapten a la situación de las personas sujeto del proceso formativo y respondan a las expectativas y necesidades identificadas por las poblaciones.

### **Retos**

Se requiere avanzar en la inclusión de diferentes sectores y organizaciones sociales en procesos pedagógicos, que permitan comprender las razones del conflicto armado en Colombia y desarrollar acciones para el rechazo de la violencia hacia las víctimas de los sectores sociales LGBTI.

Finalmente es necesario continuar con el acompañamiento de las organizaciones de víctimas y de personas mayores LGBTI, que permitan consolidar desde la formación política procesos de incidencia en los ámbitos público y privado y el fortalecimiento de las organizaciones, redes y colectivos sociales.

### **Hacia el fortalecimiento de las organizaciones sociales e instancias de participación de los sectores LGBTI**

Es un pilar estratégico y fundamental de la política pública LGBTI el trabajo y fortalecimiento de las organizaciones sociales y de las instancias de participación de las personas de los sectores LGBTI, que han sido gestoras y dinamizadoras en el proceso de adopción e implementación de la política pública LGBTI en Bogotá. Se destacan los aportes de las organizaciones sociales e instancias de participación en la creación y mejoramiento de los servicios institucionales, incidencia en los diversos asuntos públicos, que afectan la calidad de vida de las personas de los sectores LGBTI, desarrollo de procesos formativos desde el arte y la cultura y la construcción de tejido social, que llevan a nuevas formas de relacionamiento, desde la inclusión y el reconocimiento de las diversidades.

La participación ciudadana en Bogotá es baja, según cifras de la encuesta multipropósito 2017, en general la participación en organizaciones de los ciudadanos mayores de edad es inferior al 1% en espacios como asociaciones de profesionales, juntas de acción comunal, cooperativas, partidos políticos y grupos de persona mayor. Ahora bien, la participación de las personas de los sectores sociales LGBTI, también presenta niveles bajos, sin embargo, sobresale la participación en:

- ✚ Organizaciones LGBTI 7,4%
- ✚ Organización religiosa, fe o grupo de oración 4,7%
- ✚ Organización artística (musical, danza, teatro, entre otras) 2,2%

En atención a lo anterior se analizan las acciones ejecutadas en éste eje de fortalecimiento en tres componentes: desarrollo de capacidades para la exigibilidad de derechos, fortalecimiento de redes comunitarias y procesos organizativos y control social y corresponsabilidad.

### **Desarrollo de capacidades para la exigibilidad de derechos y la incidencia**

Las acciones ejecutadas en este aspecto se traducen en el acompañamiento a las instancias de participación como la Mesa Distrital LGBT, la Alianza por la ciudadanía plena y el Consejo Consultivo LGBT, así como de organizaciones de mujeres lesbianas, personas bisexuales y hombres y mujeres transgéneros. El objetivo central con las instancias de participación fue la construcción de planes de acción, la formación, el acompañamiento en los espacios de deliberación y facilitar la información pública pertinente para el funcionamiento de cada instancia.

En relación con las agendas ciudadanas, se avanzó en la construcción de la agenda social de hombres transgénero y mujeres transgénero en ejercicio de prostitución. Esto permitió la definición de estrategias, para la incidencia en políticas públicas, programas, proyectos, acciones y servicios institucionales, así como para la visibilización de las demandas específicas en términos de acceso y ejercicio de derechos, especialmente los relacionados con la seguridad, salud, participación, trabajo, educación y recreación.

Se inició también el proceso de acercamiento con las organizaciones de personas bisexuales y mujeres lesbianas para la construcción colectiva de las agendas sociales.

### **Retos**

Los retos que se vislumbran en el componente de desarrollo de capacidades para la exigibilidad de derechos y la incidencia, son los siguientes:

- ✚ Desarrollar la fase final del proceso de elección del Consejo Consultivo LGBT 2018-2010.
- ✚ Construir conjuntamente con los participantes y las organizaciones de la Mesa Distrital LGBT, la Alianza por la ciudadanía plena y los integrantes del nuevo Consejo Consultivo LGBT, el plan de acción anual, que responda a las necesidades de cada instancia.
- ✚ Implementar con las organizaciones la agenda ciudadana de hombres transgénero y socializar a los colectivos y redes la agenda social de mujeres transgénero, para hacer ajustes y proceder a la ejecución de acciones establecidas en la agenda.
- ✚ Identificar puntos de articulación de las agendas de personas transgéneros, con la ejecución de acciones afirmativas, establecidas en el tablero de control, que están implementando las entidades competentes.

- ✚ Construir colectivamente con las organizaciones de mujeres lesbianas y de personas bisexuales las agendas sociales e implementar las acciones y procesos acordados en éstas.
- ✚ Elaborar y aplicar un instrumento en el que se evalúe por parte de las instancias y organizaciones sociales la gestión y el acompañamiento técnico hecho por el IDPAC y en el que se identifiquen los aportes del proceso al fortalecimiento de la participación de los sectores sociales LGBTI.

### **Fortalecimiento de redes comunitarias y procesos organizativos**

En este componente las acciones desarrolladas se dirigieron a identificar, caracterizar y acompañar a las organizaciones sociales, que adelantan procesos formativos en torno a los derechos sexuales y reproductivos, prevención del VIH e ITS y de iniciativas de participación, agenciadas por nuevos liderazgos y formas organizativas de los sectores LGBTI, orientadas a la lucha contra la discriminación fundamentada en el ejercicio de las orientaciones sexuales y las identidades de género y las que trabajan por la reconstrucción colectiva de la memoria barrial.

Se avanzó en la construcción de planes de acción, la ejecución de actividades específicas en el marco de los tres procesos de acompañamiento técnico del IDPAC: Formación, Fortalecimiento y Promoción. Una de las actividades que se destaca es la información y orientación a los diferentes procesos organizativos para presentar iniciativas en los proyectos Bogotá Líder, Uno más Uno igual Todos, Una más Una igual Todas y Bogotá Cambalachea, se apoyaron en total ocho iniciativas de los sectores sociales LGBTI en los dos años.

Con las Juntas de Acción Comunal, se desarrolló un proceso de acercamiento y sensibilización en el marco de la campaña institucional "Vive la diversidad, termina la discriminación", se capacitaron dignatarias y dignatarios de algunas JAC, en temas relacionados con la diversidad sexual y la Política Pública LGBTI, con el objetivo de reducir las barreras de acceso de las personas LGBTI a espacios de participación comunales y de proyectar la creación de los veinte comités locales de los sectores sociales LGBTI.



*Capacitación en Política Pública LGBTI a dignatarias y dignatarios de las Juntas de Acción Comunal*

## **Retos**

Los retos que se plantean en este componente son los siguientes:

- ✚ Dar continuidad al apoyo de las iniciativas de los sectores sociales LGBTI, que se presenten y cumplan los requisitos en los proyectos, que el IDPAC ejecuta para éste fin.
- ✚ Implementar los planes de acción contruidos con las organizaciones, que vienen en procesos de asesoría técnica y evaluar colectivamente los avances y las acciones de mejora, que se requieren ajustar y/o implementar para fortalecer la participación incidente.
- ✚ Hacer los vídeos de las experiencias asertivas de inclusión del enfoque diferencial en los procesos comunales, relacionados con: derechos de las personas de los sectores LGBTI, mujer afrocolombiana, personas transgéneros, vejez y envejecimiento, derechos en las ciudad y expresiones artísticas y culturales.
- ✚ Articular los procesos de las organizaciones de los sectores sociales LGBTI, con el trabajo de las Juntas de Acción Comunal, que se han capacitado en el reconocimiento de la diversidad por orientación sexual e identidad de género.
- ✚ Elaborar un documento orientador para las Juntas de Acción Comunal, que aporte en la materialización de acciones incluyentes de las personas de los sectores sociales LGBTI y en la creación de los comités locales LGBTI en las próximas elecciones distritales de las JAC.

## **Control social y corresponsabilidad**

El ejercicio del derecho a la participación ciudadana ha de generar herramientas para el control social de la gestión pública y el involucramiento en las dinámicas sociales hacia la transformación de situaciones, que impiden la realización plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.

En este aspecto se han llevado a cabo dos procesos de formación con organizaciones de los sectores sociales LGBTI, que aportaron los conceptos y herramientas básicas del control social, la defensa de los derechos humanos y la participación incidente.

En este componente se destaca el proceso de acompañamiento desde la corresponsabilidad, que se llevó a cabo con los establecimientos de homosocialización, para de construir imaginarios endodiscriminatorios, en desarrollo de las acciones, se identificaron los diferentes tipos de establecimientos en los sectores de la avenida primera de mayo y Chapinero diverso, con los que se hizo capacitación dirigida a reducir factores de discriminación, adicionalmente se ejecutaron intervenciones de mejoramiento y mantenimiento en el espacio público, se articularon acciones interinstitucionales en seguridad y salud y se consolidó la Asociación de Comerciantes y Empresarios-ASOCOE como proceso participativo resultante de los pactos de corresponsabilidad.



*Mobilización de la Asociación de Comerciantes y Empresarios LGBTI de Colombia ASOCOE*

## Retos

Los retos que se identifican tienen que ver con la continuidad en el proceso formativo en control social con las organizaciones y redes de los sectores LGBTI, con miras a que se lleven a la práctica ejercicios específicos de seguimiento, monitoreo, control y rendición de cuentas de la gestión pública en los territorios y de los avances en la garantía de derechos para las personas LGBTI en la ciudad.

De otro lado, es fundamental fortalecer el trabajo articulado entre el sector público, privado y las organizaciones sociales, que permitan generar acciones integrales, pertinentes y oportunas a las situaciones generadoras de discriminación y que promuevan las capacidades de los actores involucrados para una participación activa en temas de interés tales como POT, políticas públicas, seguridad y normatividad que atañe a los establecimientos de homosocialización.

## Institucionalización de la política pública LGBTI en el Instituto

La implementación de la Política Pública LGBTI en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, se sustenta principalmente en la gestión de la Gerencia de Mujer y Géneros, área con la que se coordina y se hace el seguimiento a la ejecución del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, tanto las dirigidas a las organizaciones y ciudadanía, como a las internas centradas en la consolidación de las estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos-ALI y de Cambio Cultural.

## **Hacia un ambiente laboral inclusivo en el IDPAC**

La estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos-ALI, está enmarcada en el proceso estratégico de fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales de la Política Pública para la garantía de los derechos de las personas LGBTI, el objetivo de ésta es eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

En relación a la estrategia ALI en el IDPAC se ha avanzado en la ejecución de los procesos de inducción y capacitación de los servidores públicos, en torno a los conceptos y estructura de la Política Pública LGBTI. También se han identificado las características del ambiente laboral de la entidad, a través de la aplicación de la encuesta ALI, en la que el IDPAC obtuvo el primer puesto en tasa de respuesta en relación a las demás entidades participantes en el año 2018, fue respondida por el 67% del total de servidores públicos, que se encuentran en el momento vital de la adultez y tienen nivel educativo profesional o con posgrado.

Los resultados de la encuesta muestran que las representaciones sociales de los servidores públicos del instituto, no son tan desfavorables en la mayoría de los aspectos analizados, por ejemplo, quienes piensan y creen que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo que está establecido socialmente en relación a las ideas de familia, Dios, moral y costumbres son el 30,5%.

De los participantes que afirman que el riesgo de contraer una enfermedad de transmisión sexual es mayor en las personas de los sectores LGBTI, que en las demás personas es el 40%, cifra que está 8 puntos por debajo del promedio general que es de 48,1%, lo mismo ocurre con el tema de la crianza y adopción de niños o niñas, en la entidad el 49% tiene una opinión desfavorable, mientras el promedio general es de 56%, lo que indica que las representaciones sociales no están muy estereotipadas y se reconoce la diversidad en razón de una orientación sexual e identidad de género no normativa.

### **Retos**

Se requiere continuar con los procesos de formación en diversidad sexual y en la Política Pública LGBTI dirigida a los servidores públicos del IDPAC, así mismo abordar nuevos contenidos, que respondan a los hallazgos y resultados de la encuesta ALI, que entre otros pueden ser: comunicación asertiva, resolución de conflictos y rutas de atención de las personas diversas.

Dar a conocer a los servidores públicos del IDPAC, los principales resultados y hallazgos de la encuesta ALI, a través de la elaboración y publicación de un boletín informativo.

Implementar jornadas de integración y diálogo en torno a la generación de procesos participativos con miradas interseccionales, desde los diferentes programas y proyectos ejecutados por el IDPAC.

## Estrategia de cambio cultural En Bogotá se Puede Ser

La estrategia responde al proceso estratégico “Comunicación y educación para el cambio cultural”, que busca la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos.

En desarrollo del propósito de la estrategia se destaca la gestión del IDPAC en el aporte a la organización y ejecución de la Semana por la Igualdad, en la conmemoración de los diez años de la ejecución de la Política Pública LGBTI en Bogotá, en la creación de procesos y piezas comunicativos, que contribuyen a las transformaciones culturales en torno a la diversidad sexual, desde el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones sociales, para promover cambios en la dinámica social de los territorios.

Así mismo, se ha articulado la creación de retos ciudadanos con asuntos relacionados con la diversidad sexual, iniciativa del nivel distrital, que promueve la participación en torno a temas de ciudad.

### Retos

Fortalecer la formación de los servidores públicos de la Oficina Asesora de Comunicaciones en el uso del lenguaje incluyente, no sexista y respetuoso de la diversidad por orientación sexual e identidad de género.

Continuar la creación y difusión de piezas comunicativas alusivas a la conmemoración de fechas emblemáticas, que se articulen a procesos pedagógicos y de participación, que promuevan la transformación de imaginarios sociales.



*Marcha del Orgullo LGBTI 2018 Bogotá*

## Conformación del equipo de trabajo y capacitación

El equipo de trabajo en el IDPAC para la institucionalización de la Política Pública LGBTI, está conformado por servidores públicos de la Gerencia de Mujer y Géneros, área desde la que se lidera y coordinan los procesos y actividades, para el cumplimiento de las metas de competencia del IDPAC para la implementación de la Política Pública LGBTI.

Los servidores públicos de la Gerencia de Mujer y Géneros han participado de la capacitación sobre los conceptos básicos, estructura y fines de la Política Pública LGBTI, así como han hecho parte del proceso de formación en el marco de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.

## Retos

Es importante continuar en la formación de los servidores públicos en el IDPAC, no sólo los vinculados a la Gerencia de Mujer y Géneros, sino de las demás áreas misionales, estratégicas y de apoyo del instituto.

Se requiere fortalecer la institucionalización de la Política Pública LGBTI en la dinámica y gestión del IDPAC, por lo que se sugiere la creación de una mesa funcional, liderada por la Gerencia de Mujer y Géneros que permita a las áreas misionales y estratégicas, que tienen responsabilidad en el cumplimiento de metas de la Política Pública LGBTI, coordinar de manera efectiva el cumplimiento y seguimiento del plan de acción.

Es estratégica y necesaria una coordinación más fuerte con las Subdirecciones de Asuntos Comunes, de Promoción de la Participación y la Gerencia de Juventud, que potencialicen no sólo el cumplimiento de las metas, sino una cualificación de los procesos participativos que se llevan a cabo, la definición de criterios desde la equidad y la igualdad para el abordaje de las poblaciones diversas y la identificación de los requerimientos y demandas ciudadanas de los sectores LGBTI para garantizar el derecho a la participación.

## Tablero de control de actividades para personas transgénero 2019

En la siguiente tabla se relacionan las tres actividades de responsabilidad del Sector Gobierno, IDPAC, en el Tablero de Control y que deben ser implementadas en las vigencias 2019 en el marco del Plan de Acción de la PPLGBTI.

**Tabla 14.** Actividades Sector Gobierno -IDPAC- Tablero de Control

Actividades
Diseño y realización de un escenario de formación en participación y herramientas de comunicación con enfoque diferencial para hombres trans de la ciudad.
Acompañar y apoyar la realización de un producto audiovisual de incidencia dirigido por hombres trans, que dé cuenta del proceso de formación en participación y herramientas de comunicación.

Implementación de 1 mecanismo para la homologación y certificación de experiencias, competencias, saberes y procesos relacionadas con la educación y la gestión comunitaria de personas trans, como carreras técnicas que les permita aplicar y competir con equidad en ofertas laborales de gestión social de políticas públicas.

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

## Conclusiones

Para avanzar en las transformaciones sociales y culturales, que lleven a generar una sociedad más incluyente y respetuosa de la diversidad sexual, es un requisito esencial garantizar el derecho a la participación, que se materializa en procesos de formación, incidencia, defensa y exigibilidad de los derechos humanos, desde una mirada integral, interconectada y transversal, que fortalezcan las capacidades y potencialidades de las organizaciones y los ciudadanos de los sectores sociales LGBTI para un desarrollo pleno y libre de discriminación.

En atención a lo anterior, se sugiere al IDPAC implementar un sistema de retroalimentación virtual, que le permita a las organizaciones sociales y a la ciudadanía presentar acciones de mejora, propuestas y sugerencias para cualificar el acompañamiento técnico del IDPAC a los procesos participativos de los sectores sociales LGBTI.

La sistematización de los procesos participativos es una necesidad para la reflexión social y una oportunidad de aprendizaje para las nuevas generaciones, por lo que se sugiere al IDPAC, llevar a cabo una publicación que caracterice el movimiento social LGBTI en Bogotá, las transformaciones, proyecciones y retos.

El IDPAC como la entidad rectora de la participación en Bogotá, debe continuar y fortalecer el acompañamiento a los procesos de construcción de agendas sociales LGBTI, que han de ser diferenciales y con enfoque territorial, así como la asesoría a las organizaciones de los sectores LGBTI de Bogotá, permitiendo a su vez la identificación de procesos organizativos locales, el estímulo al desarrollo y fortalecimiento de redes sociales y el acompañamiento de las iniciativas locales de carácter comunitario o gubernamental.

Por último, se sugiere al IDPAC realizar una evaluación de la Política Pública de Participación Incidente de Bogotá, adoptada por el Decreto 503 de 2011, en la que se caractericen los avances y retos de la participación ciudadana de los sectores sociales LGBTI y de las demás poblaciones diversas de la ciudad.

## Bibliografía

Observatorio de la Política Pública LGBTI (2018). Resultados de la Encuesta Multipropósito EM 2017. Bogotá.

SDP y UNODC (2017). Sectores sociales LGBTI, conflicto armado y trata de personas en Bogotá. Rutas, conceptos y oferta institucional. Bogotá.

# Capítulo 7

## Sector Seguridad

### Convivencia y Justicia

## Sector Seguridad Convivencia y Justicia

Elaborado por Claudia Marcela Morales

En el marco del Plan de Acción de la PPLGBTI 2017-2020 el sector Seguridad y Convivencia concertó una serie de metas orientadas a la institucionalización de la Política Pública LGBTI en el sector, al reconocimiento, dignificación y garantía de derechos de las personas LGBTI privadas de la libertad, en la Cárcel Distrital y a la territorialización de la PPLGBTI a través de las agendas de los comités locales para garantizar el derecho a la vida, a la integridad y a la seguridad de las personas de los sectores en los territorios.

Ahora bien, en el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos (2016-2020) a través del programa Igualdad y Autonomía para una Bogotá incluyente, el Plan de Acción de la Política Pública LGBTI (2017-2020) y en aras de avanzar en el cumplimiento de la meta de incorporar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en el 60% de los sectores de la Administración Distrital, la Dirección de Diversidad Sexual realiza el presente informe Bianual 2017-2018 con el objetivo de analizar los avances obtenidos para el logro de los objetivos de la política por parte del sector de Seguridad y Convivencia y Justicia a partir de la ejecución del plan de acción de la PPLGBTI.

En tal sentido, el presente informe Bianual se desarrolla inicialmente haciendo un análisis de los avances que el sector de Sector Seguridad y Convivencia y Justicia ha logrado a través del desarrollo de las acciones en cumplimiento de las metas definidas en el plan de acción de la de la PPLGBTI. Así mismo y a partir del análisis de los avances alcanzados por la Secretaría de Seguridad y Convivencia y Justicia mediante este informe se identifican una serie de retos que son necesarios implementar y desarrollar desde la institucionalidad para el logro de los objetivos de la Política Pública LGBTI, esto con el fin de garantizar los derechos de las personas LGBTI privadas de la libertad, en la Cárcel Distrital y el derecho a la vida, a la integridad y a la seguridad de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad de Bogotá.

La Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia fue creada recientemente mediante el Acuerdo 637 de 2016 del Concejo de Bogotá, lo que indica que lleva dos años de funcionamiento aproximadamente, tiempo durante el cual la Secretaría ha implementado acciones que han permitido transversalizar la Política Pública LGBTI a través de los procesos estratégicos definidos en la misma.

En concordancia con lo anterior, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la Política Pública LGBTI desde su misionalidad mediante el plan de acción, la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia definió una serie de metas las cuales aportan al logro de dichos objetivos, mediante acciones que a su vez se enmarcan en los procesos estratégicos: Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales y Comunicación y educación para el cambio cultural.

El proceso de fortalecimiento institucional busca mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas

de los sectores LGBT. También implica institucionalizar acciones afirmativas encaminadas a superar la exclusión política, social, económica y cultural de las personas de los sectores LGBT y a subsanar las inequidades resultantes de la vulneración y no garantía de sus derechos.

El proceso estratégico Comunicación y educación para el cambio cultural se entiende como la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos. En este sentido el componente de construcción de una ciudad segura y protectora para las personas de los sectores LGBTI y libre de violencias por identidad de género y orientación sexual, hace referencia al desarrollo del derecho a la seguridad y a una vida libre de violencias en la ciudad, el cual hace parte de la misionalidad de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia.

## Institucionalización de la Política Pública LGBTI en el Sector Seguridad Convivencia y Justicia

Aportar al logro de los objetivos de la Política Pública LGBTI, en especial al reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI, es un propósito que se obtiene a través del trabajo articulado con los diferentes sectores de la Administración Distrital. En particular la Secretaría Distrital de Seguridad, es la entidad cabeza de sector, y tiene como misión liderar, planear, implementar y evaluar la política pública en materia de seguridad, convivencia y acceso a la justicia, así como gestionar los servicios de emergencias, para garantizar el ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos del Distrito Capital, la cual contribuye al cumplimiento de estos objetivos a través de acciones encaminadas a garantizar el derecho a la vida y la seguridad, siendo este uno de los pilares más importantes del sector.

**El derecho a la vida y la seguridad** es aquel que permite que todos los seres humanos sean y se sientan respetados en su integridad personal (física, psicológica, patrimonial y social), como una condición básica para el despliegue de las capacidades humanas, el ejercicio de la libertad, la solidaridad, la creatividad y el ejercicio de la ciudadanía, de naturaleza objetiva y subjetiva.

Ahora bien, según las cifras de la medición de la línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de personas de los sectores LGBTI, realizada en 2014,<sup>16</sup> en la que se encuestó a 804 personas mayores de edad de los sectores LGBT en la ciudad de Bogotá, en la indagación sobre el derecho a una vida libre de violencias y discriminación, en relación con la agresión en el espacio público se encontró:

- Que un 38,6% de las personas de los sectores LGBT se había sentido agredido en los últimos tres años en el contexto de la ciudad o en el espacio público. Las personas más afectadas fueron las personas transgénero. Si se compara con 2010, en general las agresiones disminuyeron para todos los sectores, y de

<sup>16</sup>SDP-Dirección de Diversidad Sexual-Observatorio de Política Pública LGBTI. Medición de línea de base PPLGBT, Bogotá, 2014.

manera más notoria en las lesbianas, a excepción de las personas bisexuales, quienes en 2014 recibieron más agresiones que en 2010.

- ✚ En relación a las muertes violentas, en 2014 un 19,9% de las personas entrevistadas conocía a alguien que murió de forma violenta debido a su orientación sexual, expresiones o identidad de género. Los que más conocen este tipo de casos son las personas transgénero y más los hombres que las mujeres.
- ✚ Frente a la pregunta por la percepción de inseguridad, en 2014 un 49,6% de las personas de los sectores LGBT se sintieron inseguras en la ciudad, mucho menos de lo que se sentían las personas encuestadas en 2010 (83,27%). Las mujeres bisexuales fueron las que más inseguras se sintieron, seguidas de los hombres bisexuales en 2014, mientras que en 2010 los que más inseguros se sintieron fueron los hombres los gays y las personas transgénero.
- ✚ En cuanto el tema de las detenciones, en 2014 un 13,1% de las personas de los sectores LGBT afirmaron haber sido detenidas por autoridades militares o policiales, y 4,5% fueron detenciones con maltrato físico. Las personas transgeneristas fueron las personas que más han recibido maltratos en estos contextos. Lo anterior implica la necesidad de fortalecer la adopción de los enfoques diferencial, de género y de derechos en las actividades de las autoridades, mejorando así las relaciones de éstas con la comunidad y promoviendo la corresponsabilidad como una apuesta por la convivencia y la cultura ciudadana.

Por su parte la Encuesta Multipropósito de 2017 indagó sobre posibles causas de discriminación, entre ellas la discriminación debida a la orientación sexual. Los resultados de la encuesta 2014 arrojaron que el 12,2% de las y los bogotanos han visto a alguien ser víctima de discriminación por su orientación sexual, mientras que, para el año 2017 este porcentaje disminuyó a 10,9%. Con respecto a las variaciones de 2014 a 2017 en Bogotá el porcentaje de discriminación disminuyó en (1,3) puntos porcentuales.

Teniendo en cuenta las necesidades anteriormente mencionadas, y con objetivo de mitigar esta problemática que afecta a las personas de los sectores, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, ha desarrollado acciones como parte del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, las cuales se encuentran enmarcadas en el proceso estratégico Comunicación y educación para el cambio cultural y Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales, avances mediante los cuales se ha logrado institucionalizar la PPLGBTI en el sector, así:

### **Capacidad institucional. Recurso humano**

La Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia por medio de la Subsecretaría de Seguridad y Convivencia, área encargada de contribuir a mejorar la seguridad y la convivencia en la ciudad a través de estrategias de prevención y control del delito, el mejoramiento de la confianza de los bogotanos en las autoridades y la promoción de la corresponsabilidad de los ciudadanos, es la responsable de desarrollar las acciones definidas para institucionalizar la Política Pública LGBTI desde la Dirección de Prevención y Cultura Ciudadana:

- Un profesional que hace parte de dicha dirección de la Subsecretaría de Seguridad y Convivencia, es el responsable de gestionar y apoyar la ejecución de las acciones definidas en el Plan de Acción de la Política Pública LGBTI.
- El desarrollo de acciones de manera transversal desde diferentes programas y estrategias destinados a la mejora de las condiciones de seguridad de la ciudadanía, la promoción de la cultura ciudadana como base para la convivencia, y el fortalecimiento de acceso a los servicios relacionados con la justicia.
- La Implementación de acciones que ha contribuido a la sensibilización y a la actualización de los instrumentos de información desde la Subsecretaría de Acceso a la Justicia, la Dirección de Acceso a la Justicia y la Dirección de la Cárcel Distrital.

2017017 Formulario de registro Casa de Justicia

4. Sexo \*  
Marca solo un óvalo

Hombre  
 Mujer  
 Interssexual

5. Orientación sexual  
Marca solo un óvalo

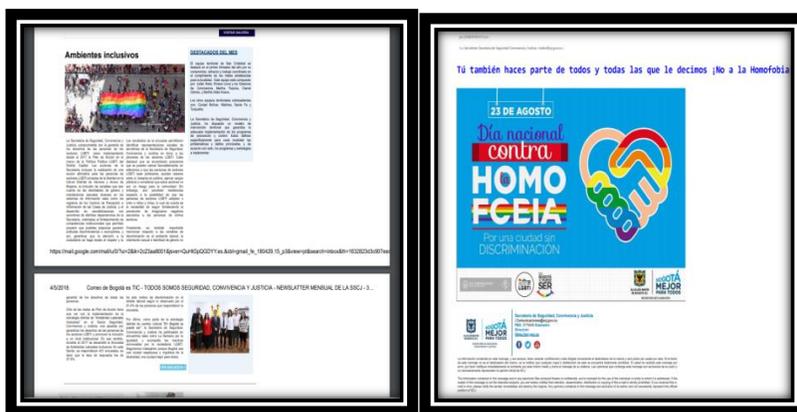
Heterossexual  
 Lesbiana  
 Gay  
 Bisexual

6. Identidad de género  
Marca solo un óvalo

Masculino  
 Femenino  
 Transsexual

*Incorporación de las variables en el formulario de registro Casa de Justicia*

- Ejecución de acciones a través de la implementación de estrategias de acompañamiento, de comunicación y sensibilización de manera articulada con la Dirección de Talento Humano, junto con la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina Asesora de Comunicaciones tales como: jornadas de inducción y reinducción, divulgación de piezas comunicativas, boletines relacionados con la política, revisión de procesos y procedimientos y la inclusión de las variables de las categorías de análisis en los formatos de registro.



Boletín y piezas de fechas emblemáticas

## Retos

Si bien es cierto la Secretaría ha avanzado en la institucionalización de la Política Pública LGBTI, sigue siendo necesario fortalecer el acceso a la justicia y promover la seguridad y la convivencia de las personas de los sectores LGBTI, en la búsqueda de la garantía de sus derechos. En este sentido, es crucial que la entidad implemente procesos de mejoramiento continuo y/o modernización, mediante la definición de una dependencia con obligaciones específicas en el cumplimiento del Decreto 062 de 2014 por el cual se adopta la política pública LGBTI, la cual facilitaría los niveles de articulación y fluidez de las acciones de implementación del plan de acción de esta política pública. Así mismo sería importante consolidación de un equipo de trabajo interdisciplinario dedicado a la implementación de las acciones.

Otro de los retos son las adecuaciones normativas en el nivel de reglamentación interna, tales como la incorporación del enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género en los proyectos de inversión, así como en los procesos y procedimientos administrativos.

## Hacia un ambiente laboral inclusivo en el Sector Seguridad

A lo largo de las vigencias 2017 y 2018 la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia también implementó la estrategia de ambientes laborales inclusivos, cuyo objetivo es eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, mediante la aplicación de una encuesta dirigida a servidores y servidoras con el fin de identificar en el ambiente laboral actitudes y comportamientos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBTI, encuesta en la cual participaron 431 colaboradores de la entidad.

A partir de los resultados de la encuesta ALI, durante el año 2018 se implementó en la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia la divulgación del video de orientaciones sexuales e identidades de género, así como el desarrollo de la actividad de sketch "Ambientes laborales inclusivos". Este último se socializó mediante 9 activaciones en todos los pisos del nivel central de la entidad, las cuales fueron observadas por 300 servidores y servidoras aproximadamente.



*Imagen de la actividad sketches teatrales para reflexionar sobre la discriminación por orientación sexual e identidad de género*

Dichas actividades las cuales hacen parte del proceso estratégico “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales” enmarcadas en la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, permitieron avances significativos toda vez que a través de ellas se lograron transmitir diversos mensajes orientados a reducir la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral del Distrito Capital.

Abrir a manera de sketches las conversaciones sobre los estereotipos y la discriminación respecto a las personas de los sectores sociales LGBTI es un paso muy importante para movilizar un lugar de respeto indiscutible frente a los derechos de dichos sectores de la ciudadanía en relación con interacciones y comentarios de la cotidianidad de las personas.

### **Retos**

Fomentar el respeto por la diversidad de las personas y las diferencias individuales en razón de la orientación sexual, identidad y expresión de género, en el ambiente laboral se constituye en un reto fundamental, toda vez que el rol de servidoras y servidores públicos como garantes de derechos es de gran importancia ya que implica una coherencia entre el discurso y el actuar, por ello surge la necesidad de seguir fortaleciendo los espacios laborales a través de estrategias que promuevan el respeto, el desarrollo de valores y una convivencia libre de discriminación en el entorno laboral.

En tal sentido y con el fin de lograr que dichas estrategias orienten la consolidación de una norma de conducta incluyente es indispensable que en la Secretaria de Seguridad, Convivencia y Justicia a través de una directiva o la definición de un procedimiento se institucionalice una fecha específica en la cual se desarrollen diferentes actividades que promuevan y fortalezca el respeto por la diversidad en los espacios laborales y en la cual a cada dependencia se le asigne una función específica.

Es fundamental el desarrollo de capacidades y competencias institucionales, reto que sugiere la implementación institucional de formaciones continuas dirigidas a los servidores

y servidoras de la entidad, que trasciendan el módulo de inducción y reinducción y se constituya en un procedimiento a cargo de la Dirección de Talento Humano, a través de plan de capacitación institucional en el que se incorpore una línea temática de la Política Pública LGBTI.

## Avanzar hacia la garantía del derecho a la vida y la seguridad mediante acciones desarrolladas a través de los proyectos de inversión

Es así como la entidad cabeza de sector y de manera coherente con su misionalidad ha avanzado a través del desarrollo de programas y proyectos mediante los cuales se realizan acciones que protejan el derecho a la vida y la seguridad de las personas de los sectores LGBTI.

A partir de la puesta en marcha del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor Para Todos la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia ha ejecutado el proyecto 7512 “Prevención y Control de Delito en el Distrito Capital”, el cual busca prevenir el delito a través de intervenciones sociales y situacionales, mejorar el servicio a la ciudadanía por parte de las entidades de seguridad, aumentar la confianza en las autoridades, promover la corresponsabilidad y el desarrollo de acciones para mejorar la convivencia. En ese sentido, desde dicho proyecto de inversión se realizan acciones a través de los equipos territoriales (enlaces de seguridad y gestores de convivencia), los cuales son sensibilizados en los enfoques de la PPLGBTI y acompañan acciones de prevención y control del delito a nivel local de la mano con las autoridades.

Así mismo, la Secretaría implementa el proyecto de inversión 7513 “Justicia para todos”, que tiene como objetivo principal la ampliación del acceso a los servicios de justicia en el Distrito Capital y la operación de la Cárcel Distrital. Con la ejecución de este proyecto se han llevado a cabo acciones de coordinación institucional encaminadas a la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI a través de la incorporación de las variables referentes a orientaciones sexuales e identidades de género diversas, y capacitaciones con colaboradores de la Cárcel Distrital, así como el desarrollo de acciones afirmativas

Institucionalizar la Política Pública LGBTI en la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia es fundamental para avanzar en la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI, a través del empoderamiento organizacional, que, para el caso en particular se ha visto reflejado en la asignación de recurso humano, en los proyectos de inversión desde los cuales se desarrollan acciones para garantizar el acceso a la justicia y promover la seguridad y la convivencia en la ciudad, así como en la actualización de los sistemas de información.

### **Retos**

En este sentido se constituye como reto para el sector implementar más acciones a través de los proyectos de inversión orientadas a fortalecer y ampliar el recurso humano disponible para la ejecución de las metas del plan de acción, específicamente en los territorios. Es necesario la definición de un plan de trabajo interinstitucional que permita el

abordaje de las violencias ocasionadas por orientación sexual e identidad de género mediante una atención integral que implique una oferta y respuesta institucional oportuna y confiable que garantice el derecho a la vida y la seguridad.

En este punto es de vital importancia que en los proyectos ya existentes o los próximos a formular se incluyan y especifiquen las acciones, actividades y recursos que en el marco de las competencias del sector de Seguridad estén destinados a la atención de las personas de los sectores LGBTI. Para ello es necesario visibilizar e identificar aquellas situaciones de violencia, reconocer y comprender las dinámicas de discriminación y exclusión existentes, con el fin de generar las acciones diferenciales y transformadoras que permita el goce efectivo del derecho a la vida y la seguridad.

### **Plan de trabajo hacia la promoción de procesos de denuncia y tramitación de las distintas violencias por parte de las personas de los sectores LGBTI**

Con el fin de promover el acceso a la justicia en los procesos de trámite de la seguridad y la convivencia en la ciudad, desde una visión garantista de los derechos humanos y de respeto a la diversidad sexual Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia definió dentro del plan de acción una meta que busca construir las condiciones sociales y subjetivas necesarias para adelantar y agilizar los procesos de denuncia y de tramitación de las distintas violencias. En ese sentido, se ha buscado fortalecer la atención a las personas de los sectores sociales LGBTI en las Casas de Justicia del Distrito, mediante la incorporación de variables referentes las orientaciones sexuales e identidades de género, y a la construcción de una guía que espera ser socializada en el 2019.

Según la investigación de Adriana Mejía sobre las violencias que afectan a las personas LGBTI<sup>17</sup> entre el 60% y el 68% de las personas LGBT no denuncian en casos de agresiones. Las razones más comunes para no hacerlo son: que no le dan importancia al hecho, consideran que las autoridades no van a hacer nada, que no sirve denunciar, que eso puede traer represalias, que no se ofrecen las garantías, le temen al ridículo les da pena, no quieren evidenciar o dar explicaciones sobre su orientación sexual o identidad de género, les da pereza, creen que es normal que pase o que no hay razón o causa suficiente para entablar denuncia. Sólo en el 2.09% de los casos denunciados hubo sanciones

Así mismo a través del informe de seguimiento<sup>18</sup> de las denuncias por discriminación que llegaron a la Dirección de Diversidad Sexual por los canales con los que cuenta la PPLGBTI para tal efecto, es decir, el Módulo de Denuncias LGBTI de la página WEB [www.sdp.gov.co](http://www.sdp.gov.co), la Línea Arco Iris 3358066 y el correo electrónico de la Dirección de Diversidad Sexual en el periodo comprendido entre mayo de 2016 y junio de 2017, se atendieron 77 casos, cerca del 51% de los casos llegaron a la DDS a través del Módulo Virtual. El 18.2% denunciaron por motivos relacionados con la integridad y seguridad

<sup>17</sup>Secretaría Distrital de Planeación-DDS-Observatorio - Investigación violencias que afectan a las personas LGBTI- Adriana Mejía, Bogotá, 2007.

<sup>18</sup>Informe elaborado por Janet Eliana Zamora González, Profesional Especializada de la Dirección de Diversidad Sexual – SDP. Agosto de 2018.

personal, es decir por actos de amenazas y hostigamiento que pusieron en riesgo su seguridad física o mental.

Por su parte la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia definió fortalecer la atención diferencial a los servicios de justicia para personas de los sectores sociales LGBTI a través de la casa de justicia móvil, con el objetivo de acercar la oferta de servicios del Distrito en relación a los trámites de denuncia y la atención de distintas violencias. Hasta la fecha no se ha realizado ninguna jornada.

Empoderar y fortalecer el conocimiento en relación a los servicios de denuncia existentes en el distrito para las personas de los sectores LGBTI que han vivido distintas formas de violencia, exclusión y discriminación por su orientación sexual o identidad de género, es importante para avanzar en la realización del derecho a la vida y la seguridad, conocimiento que, en este caso, permite el mejoramiento continuo de la oferta institucional. En este sentido, se busca la consolidación de desarrollos institucionales y capacidades para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI, así como la generación de confianza que les permita a las víctimas acercarse a las entidades y formalizar sus respectivas denuncias.

### **Retos**

Aunque se ha avanzado en la definición de una estrategia para la promoción de la denuncia y la tramitación de distintas violencias con personas de los sectores LGBTI, es necesario fortalecer el proceso mediante el diseño e implementación de un plan de trabajo que incorpore un enfoque territorial, proceso que implica la identificación de las localidades que presentan mayor afectación o vulneración de derechos por ser víctimas de delitos como trata de personas, diferentes tipos de violencias y discriminación, entre otros.

Aun no se cuenta con una información concreta sobre las violencias que afectan la vida, integridad, seguridad de las personas de los sectores LGBTI que proceda de la inclusión de variables de orientación sexual e Identidad de género, en los sistemas de información, lo que implica un reto especializar el conocimiento del recurso humano, en torno a las categorías de análisis de la PPLGBTI, a través de procesos de formación y diseños guías que permita fortalecer la calidad de la información registrada y recolectada en referencia a personas de los sectores.

### **Acciones afirmativas en la Cárcel Distrital de Varones y Anexo de Mujeres**

La Cárcel Distrital de Varones y Anexo de Mujeres es una dependencia adjunta a la Subsecretaría de Acceso a la Justicia, de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, de conformidad con el Decreto 413 de 2016 y en concordancia con la Ley 489 de 1989, condición que la hace diferente del resto de cárceles del país, ya que no depende del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC. Sin embargo, como institución carcelaria, se rige bajo los lineamientos del INPEC.

La Cárcel Distrital de Varones y Anexo de Mujeres, cuenta con un grupo de Atención Integral conformado por las siguientes áreas de trabajo: área de Psicología, área de Trabajo Social, área de Trabajo Ocupacional y área de Antropología.

En ese sentido, se ha designado a un profesional del área de psicología de la Dirección de la Cárcel Distrital para la transversalización de la política pública, con el apoyo desde el nivel central de la Secretaría. Lo anterior teniendo en cuenta los procesos y procedimientos que necesitan llevarse a cabo desde la Cárcel Distrital para el desarrollo de las distintas actividades que se realizan en el marco del Plan de Acción LGBTI

La Política Pública LGBTI por su parte no ha referenciado información a través del observatorio frente a personas privadas de la libertad pertenecientes a los sectores LGBTI. Sin embargo, la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia ha adelantado actividades con personas privadas de la libertad en la Cárcel Distrital pertenecientes a los sectores sociales LGBTI, de la mano con la Subdirección para Asuntos LGBTI de la Secretaría de Integración Social

Una de las actividades desarrolladas con las personas privadas de la libertad pertenecientes al sector LGBTI, por parte de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, fue la realización de 10 talleres con personas de los sectores sociales LGBTI privadas de la libertad en el establecimiento carcelario, por medio de los cuales se buscó socializar la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI, fortalecer el reconocimiento de los derechos humanos, fomentar el autocuidado y las redes de apoyo, y generar reflexiones sobre la corresponsabilidad como parte del desarrollo personal.

Así mismo, se realizaron 3 jornadas de sensibilización con el cuerpo de custodia y vigilancia de la Cárcel Distrital, mediante talleres prácticos a través de los cuales se socializaron aspectos generales de la Política Pública LGBTI, enfoque de género, diferencial y de derechos, y se divulgó el video de categorías de orientaciones sexuales e identidades de género. Se generaron reflexiones respecto a dichas categorías buscando reflexionar sobre los estereotipos para prevenir actitudes discriminatorias y fortalecer el reconocimiento de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI, en particular aquellas privadas de la libertad.



*Jornadas de sensibilización el cuerpo de custodia y vigilancia de la Cárcel Distrital*

Del mismo modo, se efectúa la revisión del protocolo de atención de la Cárcel Distrital para fortalecer la incorporación de los enfoques de la política pública sin estigmatización.

Apoyar los procesos de reflexión, el reconocimiento, dignificación y garantía de derechos humanos con las personas de los sectores LGBTI privadas de la libertad es fundamental para avanzar en la no vulneración de sus derechos. Dicho proceso constituye una acción afirmativa, en tanto que permite avanzar en fortalecimiento personal, de las redes de apoyo y por ende el mejoramiento de la calidad de vida.

De igual manera, fortalecer las capacidades del personal encargado de la custodia y vigilancia de las personas privadas de la libertad de la Cárcel Distrital permite avanzar en el afianzamiento de conocimiento en primer lugar frente al entendimiento del rol como servidores públicos. En segunda medida, el reconocimiento de las categorías de orientación sexual e identidad de género y de los enfoques permite prevenir situaciones de discriminación y vulneración de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI, y en particular de aquellas que se encuentran privadas de la libertad.

## **Retos**

- ✚ Fortalecer los procesos que ya se están desarrollando implica la institucionalización de las acciones del Plan de Acción al interior de la Cárcel Distrital. En ese sentido, sería clave que las acciones se realizaran de manera sostenible en el tiempo, teniendo en cuenta la alta movilidad de la población de los centros carcelarios.
- ✚ Identificar y tener un dato estadístico de las personas de los sectores LGBTI, toda vez que no se cuenta con esta información, la cual es de vital importancia para la ejecución de acciones puntuales de acuerdo a las necesidades identificadas.
- ✚ Definir procesos de formación a todas las personas privadas de la libertad en dicho establecimiento, toda vez que las situaciones que generan vulneración de derechos son muchas veces ocasionadas por las personas que no hacen parte del

sector. En ese orden de ideas, se hace importante que la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia desarrolle estrategias que permitan fortalecer el conocimiento y el respeto por la diversidad, y así generar espacios libres de discriminación al interior de la Cárcel.

### **Territorialización de la política pública a través de las Agendas de los Comités Locales**

La Política Pública LGBTI dentro de sus componentes se refiere a la implementación de mecanismos que permitan que esta política llegue a los territorios y sea implementada en las instancias y espacios más cercanos a la cotidianidad de la ciudadanía.

En este sentido, aportar en la territorialización de la Política Pública LGBTI es un propósito que se logra a través de la transversalización de la Política en las 20 agendas de los consejos locales de seguridad. Los desarrollos de dicha transversalización varían dependiendo de los contextos y problemáticas de cada localidad.

Según las cifras reportadas en la Encuesta Multipropósito 2017 que indagan sobre posibles causas de discriminación:

- ✚ Las localidades en las que la percepción de discriminación aumentó fueron Usme, cuya percepción de discriminación aumentó en (5,7) puntos porcentuales, y Santa Fe en (3,7) puntos porcentuales. De otra parte, se destaca que la percepción de discriminación disminuyó en nueve (9,1) puntos porcentuales en la localidad de Teusaquillo y en siete puntos (7,0) en Rafael Uribe Uribe.

Parte de las actividades desarrolladas por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia que se han adelantado en relación con las agendas de los consejos locales se han orientado a la sensibilización en torno a las categorías de análisis de la Política Pública LGBTI y la ruta de atención, fortaleciendo así las capacidades de los enlaces de seguridad y los gestores de convivencia que hacen presencia en los territorios.

Dicho fortalecimiento es esencial para avanzar en la territorialización de la misma, dado que, a través del desarrollo de capacidades y competencias institucionales, se permite la ampliación de los niveles de comprensión relacionados con los temas de diversidad sexual como la normatividad, categorías de análisis y ruta de atención.

### **Retos**

A pesar que se ha avanzado en la territorialización de la Política Pública LGBTI, a través de los consejos locales, sigue siendo un reto la implementación de acciones que permitan atender las problemáticas locales en referencia a los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI, y fortalecer la convivencia en los territorios. En ese sentido, es primordial que se trabaje desde la apuesta por la transformación cultural y el diálogo ciudadano para hacer de esta una ciudad incluyente, que reconoce su diversidad, y negocia colectivamente por la mejora de la convivencia.

Generar espacios de acercamiento territorial a través de las agendas locales que permitan identificar necesidades y demandas se constituye en un reto que implica un trabajo intersectorial e interdisciplinario el cual permitirá promover el acceso a los servicios, la apropiación y empoderamiento de la ciudadanía a partir del conocimiento de las realidades de los territorios desde un enfoque diferencial por orientaciones sexuales e identidades de género, conocimiento que ayudaran a mejorar la convivencia y por ende a garantizar el derecho a la vida y la seguridad en las localidades.

## Conclusiones

A pesar de los notables avances del sector que aportan al cumplimiento de los objetivos de la PPLGBTI es necesario seguir aunando esfuerzos para lograr disminuir aquellas situaciones que constituyen vulneración de derechos tales como discriminación, barreras de acceso a servicios y alto riesgo para la vida y seguridad, lo que implica el desarrollo de acciones afirmativas que den respuestas efectivas y garantice el goce efectivo de los derechos.

Una de las acciones se debe orientar a fortalecer las capacidades de los organismos de seguridad y justicia del distrito a través de inversiones que mejoren sus capacidades y sus equipamientos para que sean más efectivos en sus acciones, a través de la intervención de zonas que se prioricen como inseguras, mediante la modernización de infraestructura y dotación de bienes y servicios que garanticen la seguridad y la convivencia en la ciudad, acompañados de procesos sociales de inclusión que se traduzcan en procedimientos e instrumentos que reconozcan el enfoque diferencial.

En cuanto a los objetivos estratégicos que hacen referencia al fortalecimiento de los organismos de seguridad y al acceso a un Sistema Distrital de Justicia que se acerque al ciudadano con servicios de calidad y que articule la justicia formal, no formal y comunitaria, se puede articular con las acciones que, desde la política pública LGBTI, se proyecta realizar desde espacios como los Centros de Traslado por Protección, antiguas UPJ.

La posibilidad de crear una dependencia con funciones específicas de la PPLGBTI, requiere, además, fortalecer los concomimientos y capacidades no solo en los niveles operativos y administrativos sino especialmente en los niveles directivos, así como la vinculación en la nómina de personas de los sectores LGBTI que cumplan con los perfiles, habilidades, competencias y experiencia requeridos para desarrollo de las funciones tanto en el nivel central como local.

La Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia ha avanzado en el afianzamiento de conocimientos con los servidores y servidoras, así como en el fortalecimiento de redes de apoyo y mejoramiento de calidad de vida de las personas privadas de la libertad de los sectores sociales LGBTI, por ello la definición procedimiento o protocolo para la atención de las personas de los sectores LGBTI, debe ser uno de los retos a los cuales la secretaria debe apuntar en tanto que orientar la atención, abordaje y reconocimiento de estos sectores aportan a la garantía y restitución de los derechos.

## Bibliografía

SDP-Dirección de Diversidad Sexual-Observatorio de Política Pública LGBTI. Medición de línea de base PPLGBT, Bogotá, 2014.

Secretaria Distrital de Planeación-DDS-Observatorio - Investigación violencias que afectan a las personas LGBTI- Adriana Mejía, Bogotá, 2007.

Informe elaborado por Janet Eliana Zamora González, Profesional Especializada de la Dirección de Diversidad Sexual – SDP. Agosto de 2018.

# Capítulo 8

## Sector Mujeres

## Sector Mujeres

Elaborado por Olga Beatriz Díaz Jiménez

Este informe bianual de política pública LGBTI tiene como propósito analizar los avances en la implementación de las acciones puntuales para el cumplimiento de los objetivos de la misma, desde el sector administrativo Mujeres, en términos de garantía de los derechos de las mujeres Lesbianas, Bisexuales y Transgénero [en adelante LBT] en Bogotá, en los dos últimos años y establecer los retos que se deberán afrontar en un futuro próximo a fin de consolidar los desarrollos institucionales necesarios para avanzar en la garantía de estos derechos.

El informe ofrece una visión general de los aspectos más destacados en el período abarcado y subraya las principales áreas donde es necesario generar una gran actividad para el logro de los objetivos de la política pública, en relación con estos sectores sociales.

En 2017 se formuló el plan de acción de la política pública LGBTI para Bogotá, que abarca el período del *Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos*. A partir de una fase de concertación y debate público con la participación ciudadana e institucional el sector Mujeres aporta a la construcción del Plan de Acción9 metas a través de las cuales se gestiona la política pública LGBTI en este sector, orientadas principalmente, a avanzar en la eliminación de las barreras de acceso a los servicios sociales para mujeres LBT, transversalizar el enfoque diferencial, desarrollar procesos de capacitación a servidores públicos para promover ambientes laborales inclusivos, aportar al cambio cultural institucional, entre otros propósitos.

Los compromisos sectoriales acordados en el Plan de Acción 2017-2020 constituyen los parámetros que, a mediano plazo, orientan las acciones hacia la disminución de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en Bogotá y el avance en la garantía de derechos para los sectores sociales LGBTI. En este informe se pretende analizar los avances que, desde el sector Mujeres están contribuyendo al logro de estos propósitos y las dificultades que aún persisten, frente a las cuales es necesario redoblar esfuerzos desde la institucionalidad para hacer de Bogotá una ciudad cada vez más incluyente en materia de diversidad sexual.

## Institucionalizar la política pública LGBTI en el sector Mujeres

En Colombia se han ratificado todos los tratados y convenciones internacionales vigentes sobre derechos humanos de las mujeres y se ha desplegado un amplio desarrollo normativo para promover el acceso igualitario a bienes y servicios, la equidad de género y la eliminación de todas las formas de violencia de género. No obstante, aún prevalecen situaciones de desigualdad y precarias condiciones de vida para muchas mujeres y se mantienen estereotipos de género que justifican formas de violencia intolerables y violaciones a los derechos humanos de niñas y mujeres en esta materia y en la privación del derecho a la educación, el trabajo, así como en cuanto a los derechos sexuales y reproductivos.

En Bogotá, existen numerosos instrumentos para el cumplimiento de los acuerdos internacionales en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, enmarcados en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, tales como el Sistema Distrital de Registro e Información Integral de Violencia de Género [VIOLETA], las Casas Refugio, las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres [CIOM], Los Consejos Locales de Seguridad de la Mujer, entre muchos otros que se orientan a garantizar a las mujeres el acceso a la atención integral en servicios de calidad (que incluyen asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal), a la asistencia y reparación integral a las víctimas de conflicto armado interno y a la garantía de una vida libre de violencias.

Desde el punto de vista del enfoque diferencial, el reconocimiento de las orientaciones sexuales e identidades de género de las mujeres en Bogotá, dentro del enfoque más amplio de derechos humanos, ha sido incorporado a través de la *política pública para la garantía plena de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas* [LGBTI]. Desde luego, esta política pública ha enfocado sus acciones de garantía de derechos a las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, partiendo de una línea de base elaborada por la Dirección de Diversidad Sexual en el año 2010 y su primera medición, en el año 2014, de la cual se extraen cifras sobre la situación de derechos de las mujeres con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas. Según estas mediciones, en 2010, en general, las personas de los sectores sociales LGBTI en Bogotá percibieron que sus derechos fueron vulnerados en un porcentaje del 98,16% de las personas encuestadas, mientras que, en 2014 esta cifra se redujo al 69,4%.

- ✚ De las personas que percibieron mayor vulneración de sus derechos en razón a su orientación sexual y/o identidad de género fueron las mujeres transgénero, en un porcentaje de 73,6% y las mujeres lesbianas, en un porcentaje de 44,4%. Entre hombres bisexuales y mujeres bisexuales, se observó que las mujeres bisexuales

expresaron mayor vulnerabilidad en razón a su orientación sexual (hombres bisexuales: 16,6% - mujeres bisexuales: 22,20%).

- ✚ En el derecho a la educación las mujeres lesbianas son las que más han alcanzado niveles de escolaridad, en comparación con las mujeres transgénero y las bisexuales. El 57,14% de las mujeres trans, lograron el bachillerato; el 14,29% alcanzaron escolaridad técnica y sólo el 6,42%, lograron educación universitaria en pregrado.
- ✚ En 2014, en promedio, el 78,7% de las personas de los sectores LGBT estaban afiliadas al sistema de seguridad social en salud. Por debajo de este promedio se encontraron las mujeres transgénero (68,4%); también las lesbianas presentan un porcentaje más bajo de afiliación con respecto a los demás sectores (79,7%).
- ✚ En 2014, en promedio, el 8,2% de las personas encuestadas expresaron haber recibido actitudes de agresión, discriminación o maltrato en el sistema de salud, relacionadas con su orientación sexual o identidad de género. Las personas más afectadas fueron las mujeres transgénero.
- ✚ En 2014 el 9,7% de las personas de los sectores LGBT afirmó que, en los últimos tres años, sufrieron alguna forma de discriminación, rechazo, maltrato o agresión en el ambiente laboral relacionado con su orientación sexual, expresión o identidad de género. Las mujeres transgénero, seguidas de los hombres transgénero son quienes más sufren estas situaciones y en tercer lugar las lesbianas.
- ✚ En cuanto a las personas de los sectores LGBT que tienen como actividad principal el trabajo sexual o la prostitución, se encontró que las mujeres transgénero son quienes más ejercen esta actividad.
- ✚ En 2014, el 38,6% de las personas de los sectores LGBT se sintieron agredidas en el espacio público, en los últimos 3 años, siendo las mujeres transgénero las más afectadas.

Estos datos reflejan la necesidad de impulsar acciones concretas desde la Política Pública LGBTI para transformar estas y otras situaciones de discriminación hacia las mujeres sexualmente diversas.

### Capacidad de acción y de respuesta institucional ante la vulneración de derechos a mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero.



*Sketch teatral como Estrategia de Ambientes Laborales en la Secretaría de la Mujer*

En el año 2012 se crea el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer en Bogotá, mediante el Acuerdo Distrital 490 de 2012, con la misión de ejecutar, liderar, dirigir y orientar la formulación de las políticas públicas, programas, acciones y estrategias en materia de derechos de las mujeres y teniendo dentro de sus funciones, entre otras, brindar atención y asesoría oportuna a las mujeres que sean objeto de cualquier tipo de discriminación y/o violencia en orden a restablecer los derechos vulnerados. En este sentido, se hace necesario revisar cuál es el nivel de institucionalización de la política pública LGBTI para abordar los temas relacionados con la garantía de derechos de las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero en Bogotá, así como la adopción de acciones afirmativas para estas mujeres en mayor grado de vulneración, lo que conlleva la pregunta por la capacidad de la Secretaría Distrital de la Mujer, cabeza del Sector Mujer, para la gestión de esta política pública y la efectiva garantía de derechos a las mujeres con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

En el año 2017, en el marco de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, de la Política Pública LGBTI, se difundió en la Secretaría Distrital de la Mujer, una encuesta para valorar las representaciones sociales de las servidoras y servidores públicos en relación con los sectores sociales LGBTI y las situaciones de discriminación que se pueden presentar en el ambiente laboral, la cual fue diligenciada por 78 personas, lo que corresponde a una tasa de respuesta de 18,1%, teniendo en cuenta que fue difundida entre 432 servidoras y servidores públicos de esta Secretaría.

En general, en esta Secretaría se obtuvieron porcentajes muy favorables en las representaciones sociales frente a personas de los sectores sociales LGBTI, en relación

con aspectos como si a las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir enseñar como profesores-as, criar o adoptar niños-as, que se casen entre sí y que ejerzan cargos públicos, los cuales obtuvieron respuestas positivas, por encima del 87% de favorabilidad. Sin embargo, más de la mitad de servidores y servidoras públicos que respondieron la encuesta (un porcentaje de desfavorabilidad de 52,6%) consideran que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia o de Dios.

En cuanto a las preguntas sobre discriminación en el ambiente laboral, para la pregunta de si ¿durante el presente año, en su lugar de trabajo, ha visto que alguna persona haya sido discriminada, molestada o que le hayan hecho sentir mal por su orientación sexual o identidad de género?, el 21,8% respondió que, SI.

A la pregunta ¿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?, el 17,9% respondió que SI.

Frente a la pregunta ¿en su espacio de trabajo, la confianza que siente hacia las personas LGBTI, respecto a las demás personas es? Igual, mayor o menor, el 89,7% señaló que la confianza es igual, pero llama la atención que el 5,1% respondió que la confianza es menor. Este porcentaje, aunque es bajo, estaría indicando que las personas no confían en las personas de los sectores LGBTI, quizás motivadas por prejuicios e imaginarios que hacen que las personas de estos sectores se perciban como un riesgo para la sociedad.

Un porcentaje relativamente bajo (9%) señala haber visto que alguna persona ha sido discriminada, molestada o que le hayan hecho sentir mal por su orientación sexual o identidad de género. No obstante, un porcentaje más alto (17,9%), ha escuchado entre sus compañeras-os bromas, chistes o comentarios que intenten herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores LGBTI.

En cuanto a la pregunta de si ¿en su lugar de trabajo el desempeño laboral de las personas LGBTI, con respecto a las demás personas es?, el 11,5% respondió que el desempeño es menor. Solo un 67,9% responde que es igual.

Entre las estrategias para el fortalecimiento de la capacidad de acción institucional frente a la vulneración de derechos y la situación de discriminación hacia las mujeres con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, incluidas las servidoras

públicas de la Secretaría de la Mujer, se han realizado jornadas de inducción y reinducción, desde la Dirección de Enfoque Diferencial, utilizando metodologías de la caja de herramientas de la Política Pública LGBTI, con el fin de instalar capacidades técnicas para abordar los temas de diversidad sexual en servidores públicos, especialmente en herramientas normativas, rutas de atención, conceptos asociados a la orientación sexual e identidad de género y ejercicios de transformación de representaciones sociales. La formulación e implementación de políticas, programas, proyectos, estrategias o servicios en materia de derechos de las mujeres apunta no solamente a la materialización de los derechos humanos de las mujeres, sino también al cambio en la cultura institucional para que al interior de las entidades públicas se promueva la igualdad de trato y de oportunidades sin discriminación por orientación sexual e identidad de género. A esto, la Secretaría de la Mujer ha venido orientando los procesos de inducción, reinducción e información desde la Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades a los equipos de profesionales de las diferentes direcciones, con el fin de incorporar el enfoque diferencial en la atención a través de las estrategias y servicios con que cuenta esta Secretaría, pero también para eliminar el trato discriminatorio en el ambiente laboral. El recurso a los medios audiovisuales, tales como videos institucionales, boletines de prensa, notas periodísticas, con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Dirección de Talento Humano ha permitido trabajar campañas de promoción del respeto a la diversidad, incluida la diversidad sexual y de género, al interior de la Secretaría y coordinar acciones en el marco de las Semanas por la Igualdad que coordina la Dirección de Diversidad Sexual.

Sin embargo, estas estrategias encaminadas a reducir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral dirigidas a servidores públicos, como parte del fortalecimiento institucional en materia de implementación de la política pública LGBTI, es débil en la medida en no se realice de forma sistemática y no se mida el impacto de las mismas en el cambio de imaginarios frente al tema.

## **Retos**

En general, las instituciones distritales tienen altos niveles de rotación de personal, por lo que la formación y capacitación en políticas públicas inclusivas, como la Política Pública LGBTI, debe constituirse en un objetivo estratégico de largo plazo a cargo de las áreas de Talento Humano, si en realidad se busca cambiar la cultura institucional de servidores públicos que mantienen prácticas discriminatorias. En este sentido, es importante que en la Secretaría de la Mujer se fortalezcan los procesos de formación en Política Pública LGBTI a servidoras y servidores públicos, a partir de metodologías novedosas, de manera

constante y con medición de los impactos logrados y éstos deben llegar a la mayor parte posible de los servidores y servidoras de la entidad, sin importar la modalidad de vinculación. Superar las barreras burocráticas que impiden este tipo de acciones, es justamente la adecuación institucional que se requiere para la gestión de la Política Pública LGBTI. Esta acción, así como trabajar el enfoque diferencial con mayor énfasis en los procesos de inducción y reinducción y generar estrategias para que éste se materialice en la vida laboral cotidiana, se advierte como un reto institucional de largo alcance para el cambio cultural y constituye una de las formas del fortalecimiento institucional en la implementación de esta política pública.

Igualmente, desde la Dirección de Talento Humano, se debe avanzar en el desarrollo de las normas laborales en materia de derechos según los avances jurisprudenciales, tales como sobre discriminación a personas trans en el trabajo, afiliación al sistema de salud como beneficiario-a de compañero-a permanente del mismo sexo, derecho a la pensión de sobrevivientes en parejas del mismo sexo, cambio de nombre, cambio del componente de sexo en el documento de identidad, entre muchos otros, así como en la adecuación de manuales de funciones y la adopción de procedimientos y lineamientos en materia de inclusión de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en los diferentes procesos laborales. Esto, sin duda fortalece la capacidad de respuesta institucional frente en la implementación de la Política Pública LGBTI.

### **Adecuación de los sistemas de Información.**

El nivel de institucionalización de la Política Pública LGBTI también se mide por la adecuación de los sistemas de información con la incorporación de las variables de identidad de género y orientación sexual, toda vez que la producción de información sobre las condiciones de las mujeres en Bogotá estaría incompleta si no se analizara la situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, en particular. Actualmente, los sistemas de información de la Secretaría de la Mujer cuentan con las variables diferenciales por orientación sexual e identidad de género, lo que permite caracterizar y analizar información de las mujeres atendidas en servicios sociales como las Casas de Igualdad y Oportunidades, La Casa Refugio, la Línea Púrpura, el sistema SOFIA y la Casa de Todas. Sin embargo, no hay mayores avances en términos de registro y de análisis de información relevante para la toma de decisiones en cuanto a mejoramiento de los servicios y estrategias de atención. Es necesario fortalecer la capacidad técnica de los servidoras y servidores públicos en la captura de información y en la generación de informes que den cuenta de la situación de las mujeres LBT.

## Retos

Fortalecer la capacitación a servidoras y servidores públicos en la captura de información, para lo que se requiere comprender los conceptos de la política pública LGBTI, las categorías de análisis y los contextos en los que se dan las situaciones de vulneración de derechos, de tal manera que con estos elementos se pueda generar información relevante y realizar seguimiento a la población en el marco de los servicios y estrategias de atención.

## Acciones Afirmativas hacia mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero.



*Visibilización de mujeres lesbianas en Fiestón LesBiArte y Mujeres Trans en proceso de formación*

El fortalecimiento institucional implica también el desarrollo de acciones afirmativas encaminadas a subsanar las inequidades resultantes de la vulneración de derechos de grupos sociales especialmente discriminados. Particularmente las mujeres transgénero, como lo muestra la línea de base de la Política Pública LGBTI en Bogotá, presentan las cifras más altas de vulneración de derechos<sup>[1]</sup>, en lo que se refiere a la vida y seguridad, el derecho a la salud, a la educación y al trabajo. Una de las acciones afirmativas realizadas por la Secretaría de la Mujer ha sido la contratación permanente de mujeres transgénero en sus equipos de trabajo. Sin embargo, en cuanto al número de estas contrataciones y al proceso formativo para el desempeño laboral de estas mujeres y el acompañamiento psicosocial para el proceso de incorporación a la vida laboral formal, por cuanto algunas provienen de contextos diferentes y complejos, no ha sido suficiente el empeño de la Secretaría de la Mujer. Podría decirse que el proceso de implementar acciones afirmativas de este tipo como respuesta a la persistencia de la desigualdad basada en conductas discriminatorias hacia las mujeres transgénero, aún es incipiente.

En otros procesos de visibilización de las identidades de género y orientaciones sexuales de mujeres, sin embargo, la Secretaría de la Mujer ha avanzado en el apoyo a colectivos trans femeninos a través de algunas estrategias como puestas en escena en el espacio público, tales como las exposiciones fotográficas itinerantes que realizan mujeres transgénero, *Trans Delirante*, con temáticas como la recreación de mitos y leyendas rurales, que se constituyen en un espacio para la expresión del arte trans que persigue la ruptura de los imaginarios negativos hacia lo trans. Estos procesos se realizan en el marco de la conmemoración de fechas emblemáticas y se suman a las campañas para la promoción de los derechos de las mujeres y la eliminación de todo tipo de violencias hacia ellas.

Igualmente, desde la Dirección de Enfoque Diferencial, se han promovido estímulos como la beca “*iniciativas culturales de mujeres diversas para la promoción de una cultura libre de sexismos*”, que entregó 10 millones de pesos a la categoría de mujeres lesbianas y bisexuales y otros 10 millones a la categoría de mujeres transgénero, siendo el propósito de éstas, apoyar las iniciativas culturales, patrimoniales, deportivas y de pedagogía social, que tienen como objetivo rescatar y exaltar las expresiones artísticas de las mujeres diversas que habitan Bogotá, con el fin de aportar a la transformación de estereotipos, así como en el cambio gradual de los imaginarios y representaciones sociales que reproducen las relaciones de poder entre hombres y mujeres, la subordinación, discriminación y la exclusión. Como resultado de este proceso, se llevó a cabo la puesta en marcha de dos iniciativas dirigidas a mujeres con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas; la primera dirigida a mujeres lesbianas y bisexuales desde la colectiva Enraizadas, titulada “*En-contrarte, mujeres lesbianas, bisexuales, pansexuales haciendo música y el teatro nuestra piel y nuestra voz*”, y la segunda dirigida a mujeres trans desde el proceso organizativo periódico la Esquina, con la iniciativa “*La esquina: Territorio participativo y libre de discriminación*”

## Visibilización Lésbica y Bisexual



*Fiestón LesBiArte, 2018. Visibilización de experiencias organizativas de mujeres lesbianas y bisexuales.*

La Secretaría Distrital de la Mujer viene trabajando, desde hace varios años, en el fortalecimiento de la visibilización lésbica a través del apoyo a procesos territoriales gestados por mujeres lesbianas y bisexuales, especialmente en el campo de la cultura, el deporte, la pedagogía y la memoria, que se orientan a transformar los imaginarios sociales en torno a la diversidad sexual de las mujeres en Bogotá y a reducir las conductas discriminatorias y violentas hacia ellas, en expresiones e iniciativas como el denominado Fiestón LesBiArte, una apuesta política de largo alcance que ha contribuido a que muchas mujeres sexualmente diversas afronten el temor a la visibilización. Esta experiencia, aunque surge de manera autónoma y desligada de procesos institucionales burocráticos, poco a poco ha permitido el acercamiento, primero de la Secretaría de la Mujer y luego de la Política Pública LGBTI, para afianzarse como una experiencia propia y emblemática de los colectivos de mujeres sexualmente diversas. En el último año, en desarrollo del proceso estratégico de la política pública LGBTI “*Comunicación y educación para el cambio cultural*”, mediante el cual se busca la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana respetuosa de las orientaciones sexuales e identidades de género diversas, la Secretaría de la Mujer acompañó la realización de la cuarta versión del Fiestón LesBiArte, entendiendo la fortaleza de este tipo de iniciativas para el logro de objetivos de política pública, en este caso como el de generar capacidades en las organizaciones y personas de los sectores LGBTI en la búsqueda de sus propios intereses. El Fiestón, que, en el año 2018, se articuló a la conmemoración de los 10 años de la Política Pública LGBTI y tuvo como eje central un

recorrido por la memoria histórica de experiencias de organizaciones y colectivos de mujeres diversas, contó con la participación de alrededor de 1.000 personas. Organizaciones sociales de mujeres diversas como las Colectivas Archipiélago, que trabaja la recreación de historias de mujeres a través de la literatura; la Colectiva feminista Gordas sin Chaqueta, Enigma Red de Mujeres Diversas, la Colectiva de rap feminista Lírica del Caos, entre otras importantes organizaciones sociales, mostraron cómo a través de expresiones artísticas urbanas y el deporte, logran poner en escena la necesidad de una transformación cultural urgente hacia el respeto de los derechos humanos de todas las mujeres y la deconstrucción social de los imaginarios negativos hacia las mujeres sexualmente diversas.

### **Formación política a mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero.**

Uno de los aspectos importantes en la institucionalización de la Política Pública LGBTI en la Secretaría de la Mujer tiene que ver con la generación de capacidades en servidores públicos para el acompañamiento a procesos formativos comunitarios. Tal es el caso del acompañamiento que se hace desde la Dirección de Enfoque Diferencial a procesos formativos a mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, que tienen como objetivo brindar herramientas conceptuales, jurídicas y de formación política para potenciar la capacidad de participación con incidencia de estas personas. Desde temas como aspectos organizativos para la participación ciudadana, historia del movimiento social de mujeres y colectivos trans para el cambio histórico, hasta aspectos propios del enfoque de género y diferencial en las categorías de orientación sexual e identidad de género, hacen parte de la formación a grupos y colectivos que requieren adquirir herramientas para la exigibilidad de sus derechos. Así mismo se han incorporado acciones diferenciales para mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero en los Planes Locales de Seguridad en casi todas las localidades de Bogotá, que tienen que ver con procesos de formación y comunicación y la recuperación física y resignificación simbólica de lugares inseguros en el espacio público para las mujeres. Estas herramientas aportan al fortalecimiento de la capacidad institucional para la respuesta a las necesidades de participación de las mujeres en lo local.

### **Retos**

- ✚ impulsar acciones afirmativas que conlleven al restablecimiento progresivo de los derechos de las mujeres transgénero, particularmente de aquellos que presentan los porcentajes más altos de vulneración, según la Línea de base de la Política Pública LGBTI y otras mediciones y caracterizaciones<sup>19</sup>.

<sup>19</sup>A finales de 2018 la Dirección de Diversidad Sexual, por solicitud de representantes del movimiento social de mujeres trans, impulsó la creación un tablero de control de acciones afirmativas desde el cual monitorear

- ✚ Promover y apoyar otras iniciativas organizativas de mujeres lesbianas y bisexuales, sobre la base de la experiencia exitosa del apoyo al Fiestón LesBiArte.
- ✚ Dar continuidad a los procesos formativos a mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, no sólo en cuanto a la formación política sino también en artes y oficios para la orientación de proyectos de vida en las mujeres con mayor vulnerabilidad social.

### **Servicios sociales sin discriminación hacia mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero.**

Eliminar las barreras de acceso y los prejuicios que impiden a las personas de los sectores LGBTI el uso y aprovechamiento de los sistemas estatales de servicios públicos y el desarrollo de mecanismos que permitan hacer efectivo el derecho a los mismos, es el propósito de uno de los componentes que estableció la Política Pública LGBTI para el fortalecimiento institucional en términos de la gestión de esta política pública en Bogotá. En este sentido, corresponde a la gestión de esta Política Pública incorporar el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en los servicios sociales distritales, a través de modelos, procedimientos, protocolos, guías de atención, capacitación a servidores públicos y demás capacidad instalada para su implementación. En el caso de la atención estatal a mujeres, la Secretaría de la Mujer ha venido trabajando en la incorporación del enfoque en el modelo de atención de las *Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres* [CIOM], la *Casa de Todas*, la *Casa Refugio* y en espacios como la *Línea Púrpura*, como estrategias de territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Desde estos espacios, concebidos como espacios que promueven el empoderamiento de las mujeres para la exigibilidad de sus derechos, se ha avanzado en este ejercicio, aunque no de manera suficiente, en particular en lo que se refiere a la atención a mujeres transgénero.

---

actividades puntuales desde los diferentes sectores de la administración distrital para abordar las problemáticas más urgentes, a través de acciones afirmativas. Actualmente, se definen estas actividades, por lo que la Secretaría de la Mujer tiene un amplio campo de acción para promover e implementar iniciativas que apunten a mejorar la situación de las mujeres trans en Bogotá, en el mediano y en el largo plazo.



*Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres*

En cuanto a la atención en los servicios sociales de la Secretaría de la Mujer dirigida a mujeres auto identificadas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, 2018 se atendieron 1.062 mujeres, de las cuales solo 39 mujeres eran transgénero. Las mujeres lesbianas y bisexuales tienen mayor representación en el promedio de atención anual (casi de 26%). A pesar de las jornadas de capacitación a servidores públicos en estos espacios, se refiere, en diferentes espacios de participación, particularmente de mujeres transgénero, la baja capacidad técnica para la atención, representada en carencia de elementos conceptuales, técnicos y actitudinales para la adecuada interacción con ellas.

Si bien, como ya se mencionó, los sistemas de información de la Secretaría de la Mujer ya han incorporado las variables de orientación sexual e identidad de género, se hace necesario revisar el nivel de apropiación en la captura de la información por parte de servidoras y servidores públicos que hacen atención ciudadana. No se puede establecer si la baja participación de mujeres transgénero en los servicios sociales, según los datos reportados, obedece a un subregistro de la información por desconocimiento del procedimiento de captura, o es debida a que efectivamente pocas mujeres transgénero hacen uso de estos servicios sociales y en este caso cuales son los motivos para ello.

## **Retos**

Revisar el modelo de atención de los servicios sociales y estrategias de la Secretaría de la Mujer para verificar la incorporación del enfoque diferencial en las categorías de orientación sexual e identidad de género, el cual debe verse reflejado en lineamientos, procedimientos protocolos de atención, guías, etc., y mejorar el proceso de registro de la información, así como la generación de información relevante para la toma de decisiones frente a las necesidades de la población y en general para la realización de informes sobre la atención de mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero.

## Incorporar acciones para mujeres Lesbianas, Bisexuales y Transgénero en las Políticas Públicas de Mujeres y de Prostitución.



*Procesos participativos en la definición de instrumentos de Política Pública*

En el año 2017 la Secretaría Distrital de la Mujer inicia la actualización del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital [PIOEG], cuya vigencia irá hasta el año 2030. Siendo el principal instrumento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá, actualmente se analiza la situación y las condiciones de las mujeres en Bogotá por cada uno de los ocho derechos priorizados para la formulación de nuevas acciones que permitan alcanzar la igualdad de género y el disfrute pleno de los derechos de las mujeres. La reformulación de este plan cuenta con la participación de las mujeres en las 20 localidades de Bogotá. En este marco, la Secretaría de la Mujer ha promovido la realización de grupos focales de mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero. Igualmente, se lleva a cabo la formulación de la política pública de actividades sexuales pagadas, la cual surtió la fase de agenda pública en la que se desarrollaron estrategias y procesos de participación ciudadana desde donde se convocó la participación de mujeres transgénero, particularmente, sin resultados sustanciales en las convocatorias. Adicionalmente, como insumo para la formulación de la política pública de actividades sexuales pagadas, en el año 2017 la Secretaría de la Mujer, a través del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá [OMEG], realizó una caracterización de personas que realizan actividades sexuales pagadas en contextos de prostitución, donde se identifican bajos porcentajes de participación de mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, que no supera el 2,5% de las personas entrevistadas, lo que dificulta los análisis en torno a la situación de las mujeres de estos sectores sociales que ejercen actividades sexuales pagadas, por lo que es importante fortalecer la participación de las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero en el proceso de formulación, implementación y seguimiento de esta política pública y su plan de acción.

## Retos

Fortalecer los procesos de participación de mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero e incluir sus demandas en los planes de acción, en la formulación, implementación y seguimiento a las políticas públicas de Mujeres y Equidad de Género y Actividades Sexuales Pagadas en contextos de prostitución, así como en los demás instrumentos de transversalización sectorial y coordinación de estas políticas públicas.

Impulsar el cambio cultural: hacia nuevas representaciones sociales en el ambiente laboral.



*Campañas en conmemoración de fechas emblemáticas de mujeres LBT*

Transformar significados y representaciones culturales alrededor de la diversidad sexual y de género, es el objetivo del proceso estratégico: “Comunicación y educación para el cambio cultural”, de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI de Bogotá. Desde este proceso estratégico se ha venido trabajando en la Secretaría de la Mujer en la realización de campañas comunicativas internas en el marco de fechas emblemáticas, especialmente alrededor de la lucha para la eliminación de las violencias hacia las mujeres o campañas como Stop trans patologización, que es una iniciativa que busca incidir para que la transexualidad deje de ser considerada un trastorno mental, y otras fechas emblemáticas como el día internacional de la visibilidad intersexual, de la visibilidadlésbica, día internacional contra la homofobia, día de la rebeldíaslésbicas, entre otras. La difusión de audiovisuales de la Política Pública LGBTI, y la realización de foros y paneles sobre reducción de estigma y

discriminación, ha constituido un avance en la socialización de esta política pública en el sector. Así mismo, la comunicación de los mensajes alusivos al respeto a la diversidad sexual y de género se realiza por medio de carteleras, campañas informativas y la intranet. Todo ello en el marco de la campaña institucional En Bogotá se Puede Ser, que tiene como objetivo fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, a través distintas formas de expresión comunicacional y de la participación en la Semana por la Igualdad.

## Retos

Fortalecer los procesos comunicativos en el marco de campañas más ambiciosas y de mayor alcance para el cambio cultural y la transformación de representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero.

## Tablero de control de actividades para personas transgénero 2019

En la siguiente tabla se relacionan las doce actividades de responsabilidad del Sector Mujeres en el Tablero de control y que deben ser implementadas en las vigencias 2019 en el marco del Plan de Acción de la PPLGBTI.

**Tabla 15.** Actividades Sector Mujeres Tablero de Control

Actividades
4 informes al año (no acumulativos) sobre las atenciones realizadas en la Casa Refugio de la Secretaría de la Mujer a mujeres transgénero y a hombres transgénero en proceso de tránsito de género, que contenga datos estadísticos (sociodemográficos), motivos de atención, protocolos, lineamientos o guías aplicados en la respuesta institucional, actuaciones de la institución y estado actual del caso (remisiones, seguimientos, bienes entregados, estrategias aplicadas para la promoción del servicio y demás aspectos administrativos y técnicos para la atención del caso). El informe será validado y aprobado en espacio técnico de MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El primer informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos hasta el 31 de marzo de 2019, y de ahí en adelante, el informe abarca cada trimestre (no acumulativo) hasta el 31 de diciembre de 2019.
1 informe de análisis de las acciones realizadas en la atención a personas transgénero en Casa Refugio de la Secretaría de la Mujer, que recoja como insumo los informes trimestrales sobre atención. (lecciones aprendidas, cuellos de botella, DOFA y recomendaciones). El informe será validado y aprobado en espacio técnico de MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, con fecha de corte el 30 de septiembre de 2019 y entregado en el último trimestre de 2019.
4 informes al año (no acumulativos) sobre las atenciones realizadas en las Casas de Igualdad de Oportunidades a mujeres transgénero y a hombres transgénero en proceso de tránsito de género, que contenga datos estadísticos (sociodemográficos), motivos de atención, protocolos, lineamientos o guías aplicados en la respuesta institucional, actuaciones de la institución y estado actual del caso (remisiones, seguimientos, bienes entregados, estrategias aplicadas para la promoción del servicio y demás aspectos administrativos y técnicos para la atención del caso). El informe será validado y aprobado en espacio técnico de MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El primer informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos hasta el 31 de marzo de 2019, y de ahí en adelante, el informe abarca cada trimestre (no acumulativo) hasta el 31 de diciembre de 2019.

Actividades
1 informe de análisis de las acciones realizadas en la atención a personas transgénero en Casas de la Igualdad de Oportunidades, que recoja como insumo los informes trimestrales sobre atención. (lecciones aprendidas, cuellos de botella, DOFA y recomendaciones) El informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, con fecha de corte el 30 de septiembre de 2019 y entregado en el último trimestre de 2019.
4 informes al año (no acumulativos) sobre las atenciones realizadas en Casa de Todas a mujeres transgénero y a hombres transgénero en proceso de tránsito de género, que contenga datos estadísticos (sociodemográficos), motivos de atención, protocolos, lineamientos o guías aplicados en la respuesta institucional, actuaciones de la institución y estado actual del caso (remisiones, seguimientos, bienes entregados, estrategias aplicadas para la promoción del servicio y demás aspectos administrativos y técnicos para la atención del caso). El informe será validado y aprobado en espacio técnico de MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El primer informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos hasta el 31 de marzo de 2019, y de ahí en adelante, el informe abarca cada trimestre (no acumulativo) hasta el 31 de diciembre de 2019.
1 informe de análisis de las acciones realizadas en la atención a personas transgénero en Casa Todas, que recoja como insumo los informes trimestrales sobre atención. (lecciones aprendidas, cuellos de botella, DOFA y recomendaciones) El informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, con fecha de corte el 30 de septiembre de 2019 y entregado en el último trimestre de 2019.
1 proceso de formación en nuevas tecnologías (alfabetización digital) dirigido a masculinidades trans.
1 caracterización de personas trans masculinas y femeninas que realizan actividades sexuales pagadas en Bogotá, que contenga aspectos sociodemográficos, variables poblaciones y diferenciales, particularmente temas de VIH, discapacidad, víctimas de conflicto armado, georreferenciación de donde habita y donde ejerce y discriminar por todas las modalidades de la actividad (calle, establecimiento comercial, webcam, scort y otras)
1 jornada de validación con organizaciones sociales de mujeres trans, sobre los insumos resultantes del proceso participativo y las acciones que serán incluidas en el plan de acción de la política pública de Mujer y Equidad de Género para la garantía de sus derechos.
1 jornada de validación con organizaciones sociales de mujeres trans, sobre los insumos resultantes del proceso participativo y las acciones que serán incluidas en el plan de acción de la política pública de Actividades Sexuales Pagadas para la garantía de sus derechos.
1 jornada de validación con organizaciones sociales de hombres trans, sobre los insumos resultantes del proceso participativo y las acciones que serán incluidas en el plan de acción de la política pública de Mujer y Equidad de Género para la garantía de sus derechos.
1 jornada de validación con organizaciones sociales de hombres trans, sobre los insumos resultantes del proceso participativo y las acciones que serán incluidas en el plan de acción de la política pública de Actividades Sexuales Pagadas para la garantía de sus derechos.

Fuente: Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

## Conclusiones.

La PPLGBTI tiene como objetivo garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBTI como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad. Para el logro de este propósito esta política pública ha venido trabajando, durante diez años, en el cumplimiento de los objetivos de consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de estos sectores sociales; generar capacidades en las organizaciones y personas de estos sectores para una efectiva representación de sus intereses; promover

una cultura ciudadana para el reconocimiento y garantía del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación y posicionar la perspectiva de géneros y diversidad sexual en la formulación de políticas públicas. En el último plan de acción de esta política pública, formulado en 2017, el sector Mujeres concertó 9 metas de responsabilidad del sector, orientadas, principalmente, a avanzar en la eliminación de las barreras de acceso a los servicios sociales para mujeres LBT, transversalizar el enfoque diferencial, desarrollar procesos de capacitación a servidores públicos para promover ambientes laborales inclusivos y aportar al cambio cultural institucional.

Si bien, en Colombia existe un amplio marco normativo para promover el acceso igualitario a bienes y servicios, la equidad de género y la eliminación de todas las formas de violencia de género, se mantienen situaciones de desigualdad y precarias condiciones de vida para muchas mujeres, siendo la situación de derechos de las mujeres transgénero, especialmente, la más crítica, como lo indica la línea de base de la política pública LGBTI del año 2010 y su medición del año 2014, la cual evidencia altos porcentajes de percepción de discriminación hacia este sector social, en temas como educación, salud, seguridad social, así como en materia de discriminación y rechazo en el ambiente laboral. Esto último se evidencia en una encuesta sobre Ambientes Laborales Inclusivos aplicada en la Secretaría de la Mujer, que arrojó porcentajes altos en términos de discriminación en el ámbito laboral expresados en bromas o comentarios hirientes, menor confianza y percepción de que el desempeño laboral es menor en estas personas, entre otros aspectos.

Entre las estrategias para el fortalecimiento de la capacidad de acción institucional frente a la vulneración de derechos y la situación de discriminación hacia las mujeres con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, en cumplimiento de su plan de acción, la Secretaría de la Mujer ha venido trabajando en el fortalecimiento de capacidades técnicas de servidoras y servidores públicos para que incorporen, tanto en los modelos de atención a la ciudadanía, como en las conductas habituales en el trabajo, aspectos de los enfoques de derechos y diferencial, así como la socialización de normativas, rutas de atención, conceptos asociados a la orientación sexual e identidad de género y ejercicios de transformación de representaciones sociales. Sin embargo, estas estrategias encaminadas a reducir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral dirigidas a servidores públicos, como parte del fortalecimiento institucional en materia de implementación de la política pública LGBTI, se muestra insuficiente dadas la permanencia de situaciones de vulnerabilidad en la ciudad, como en el ámbito laboral de las mujeres transgénero y en mujeres lesbianas y bisexuales.

La institucionalización de la política pública LGBTI en la Secretaría de la Mujer, también se expresa en la adecuación de los sistemas de información con las variables de orientación sexual e identidad de género, aunque no se tienen mayores avances en la producción de información relevante para el diseño de estrategias de atención a mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero. El fortalecimiento institucional implica también el desarrollo de acciones afirmativas encaminadas a subsanar las inequidades resultantes de la vulneración de derechos de grupos sociales especialmente discriminados. Para el caso, las mujeres transgénero, como lo muestra la línea de base de la Política Pública LGBTI en Bogotá, presentan las cifras más altas de vulneración de derecho particularmente en lo que se refiere a la vida y seguridad, el derecho a la salud, a la educación y al trabajo, frente a las cuales las respuestas institucionales no son muy contundentes en el impulso a verdaderas acciones afirmativas que conlleven al restablecimiento progresivo de los derechos de las mujeres transgénero.

Uno de los aspectos importantes en la institucionalización de la Política Pública LGBTI en la Secretaría de la Mujer tiene que ver con la generación de capacidades en servidores públicos para el acompañamiento a procesos formativos comunitarios. Tal es el caso del acompañamiento que se hace desde la Dirección de Enfoque Diferencial a procesos formativos a mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, que tienen como objetivo brindar herramientas conceptuales, jurídicas y de formación política para potenciar la capacidad de participación con incidencia de estas personas, por lo que es deseable continuar y fortalecer estos los procesos formativos a mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, no sólo en cuanto a la formación política sino también en artes y oficios para la orientación de proyectos de vida en las mujeres con mayor vulnerabilidad social.

Incorporar el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en los servicios sociales distritales para mujeres, a través de modelos, procedimientos, protocolos, guías de atención, capacitación a servidores públicos y demás capacidad instalada para su implementación, así como revisar el modelo de atención de los servicios sociales y otras estrategias de la Secretaría de la Mujer para verificar la incorporación de este enfoque son unas de las líneas de acción más importantes en la implementación de la política pública LGBTI, así como el desarrollo de las normas laborales en materia de derechos según los avances jurisprudenciales, la adecuación de manuales de funciones y la adopción de procedimientos y lineamientos en materia de inclusión de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en los diferentes procesos laborales.

Finalmente, es importante fortalecer los procesos de participación de mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero e incluir sus demandas en los planes de acción, en la

formulación, implementación y seguimiento a las políticas públicas de Mujeres y Equidad de Género y Actividades Sexuales Pagadas en contextos de prostitución, ya que éstos se constituyen en herramientas poderosas de política pública para incidir en la vida de las mujeres, así como trabajar en la transformación de significados y representaciones culturales alrededor de la diversidad sexual y de género, no solo desde la realización de campañas comunicativas internas en el marco de fechas emblemáticas, sino en estrategias de más largo aliento para fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género para las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero de Bogotá.

## Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá. SDP-Dirección de Diversidad Sexual. Línea de Base de la Política Pública LGBTI, Bogotá, 2015.

Alcaldía Mayor de Bogotá. Decreto 062 de 2014 por el cual se adopta la Política Pública para la Garantía Plena de Derechos de las Personas de los Sectores LGBTI en el Distrito Capital. Bogotá, 2014.

Alcaldía Mayor de Bogotá. SDP-Dirección de Diversidad Sexual. Informe Ambientes Laborales Inclusivos. Bogotá, 2017.

# Capítulo 9

## Sector Gestión Jurídica

## Sector Gestión Jurídica

Elaborado por Janeth Zamora González

La PPLGBTI garantiza el goce pleno y efectivo de los derechos consagrados en la Constitución Política, en su desarrollo jurisprudencial y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario que han sido ratificados por el Estado y hacen parte del Bloque de Constitucionalidad. Basada en el Acuerdo 371 de 2009, Decretos 16 de 2013 y 062 de 2014 como fuentes normativas, sus pilares fundamentales son los principios de: titularidad y efectividad de derechos, autonomía, identidad, equidad, solidaridad, diversidad y participación.

El capítulo que a continuación se desarrolla presenta y analiza los avances en el logro de los objetivos de la política del sector Gestión Jurídica Distrital e identifica los retos para el logro de los objetivos de la política pública del sector a partir de la ejecución del plan de acción y el desarrollo de otras acciones en el marco de la política pública.

Para conseguirlo, en una primera parte del informe se desarrollará un análisis por metas o grupos de metas en cuanto al cumplimiento de las mismas en la actual administración, teniendo en cuenta los logros en términos de acciones y el cumplimiento de las mismas. En un segundo aparte, se hará un análisis de los retos que tiene el sector para el cumplimiento de las metas en el tiempo restante de la actual administración.

### Institucionalización de la política pública LGBTI en el sector Gestión Jurídica Distrital

El Sector Administrativo de Gestión Jurídica Distrital, junto con la Secretaría Jurídica Distrital fueron recientemente creados por el Acuerdo 638 de marzo 31 de 2016 que modifica parcialmente el Acuerdo 257 de 2006. Según este Acuerdo, el Sector Administrativo Jurídico tiene la misión de formular, adoptar, ejecutar, liderar, dirigir, coordinar, orientar y evaluar las políticas de gerencia jurídica y de prevención del daño antijurídico para la defensa de los intereses del Distrito Capital.

El sector está conformado por la Secretaría Jurídica Distrital la cual se constituye como el ente rector en todos los asuntos jurídicos del Distrito y tiene por objeto formular, orientar y coordinar la gerencia jurídica del Distrito Capital. La Resolución 82 del 26 de mayo de 2017 “Por la cual se adopta la Plataforma Estratégica de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.” establece que la Secretaría Jurídica Distrital, trabaja en defensa de los intereses de la ciudad, de manera íntegra responsable y comprometida con el desarrollo sostenible de Bogotá D.C.

Para el cumplimiento de su objeto y en relación con los objetivos de la PPLGBTI, la Secretaría Jurídica Distrital juega un papel fundamental frente al Proceso Estratégico “Fortalecimiento institucional en los niveles distrital y locales”, el cual tiene por objeto mejorar la capacidad de acción y de respuesta frente a la vulneración de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. Para el logro de dicho objetivo, el componente de

desarrollo y adecuación normativa en el nivel distrital y nacional es fundamental, labor en la que tiene vital protagonismo el sector Gestión Jurídica Distrital dado que por su competencia debe hacer revisión de la totalidad de la normativa distrital como se acaba de observar.

En efecto, la Secretaría Jurídica Distrital es el ente encargado de liderar la gestión para prevenir el daño antijurídico en el Distrito Capital, lo cual la vincula con una permanente observancia y vigilancia frente a la normatividad del distrito: la existente y la nueva, con el fin de que no estén vigentes en el distrito normas que puedan vulnerar los derechos de las personas de los sectores LGBTI.

En segundo lugar, la SJD tiene a su cargo la labor de actualización, divulgación, investigación y análisis jurisprudenciales con el fin de fortalecer las competencias del cuerpo de abogados del distrito, labor en la que debe estar obligatoriamente incluido el tema de los derechos de las personas de los sectores LGBTI, dada la constante actividad de la Corte Constitucional en este sentido.

Finalmente, la Secretaría Jurídica Distrital debe garantizar la adopción de los principios de la Política Pública LGBTI mediante la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.

El reto principal que tiene el Sector de Gestión Jurídica es superar las cifras demostradas por la Encuesta sobre la situación de los derechos de las personas LGBTI del año 2014 en la que el 69.4% de los encuestados expresó que percibían vulnerados en gran medida sus derechos, situaciones que muchas veces tienen que ver con normas que se constituyen en verdaderas talanqueras para el goce efectivo de los derechos o en otras ocasiones, el desconocimiento de funcionarios sobre desarrollos jurisprudenciales de la Corte Constitucional que han conquistado derechos para las personas de estos sectores.

A pesar de que el presente informe versa sobre la implementación de la PPLGBTI en los años 2017 y 2018, es necesario aclarar que durante el año 2017 no hubo avances significativos por cuanto no fue posible lograr una apropiada coordinación de actividades por inconvenientes propios de la administración tanto en la Secretaría Jurídica Distrital como en la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, por lo cual se analizarán las actividades desarrolladas en el año 2018.

### **El sector de Gestión Jurídica Distrital avanza en el análisis de las normas a fin de garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI en el marco de la política pública.**

La Secretaría Jurídica Distrital debe garantizar que no subsistan en el Distrito Capital normas que limiten el goce efectivo de los derechos de las personas LGBTI. Así mismo, debe garantizar la difusión de las sentencias expedidas por la Corte Constitucional en las que reconoce los derechos de las personas de los sectores LGBTI y da órdenes específicas al Distrito Capital encaminadas a ejercer acciones afirmativas para garantizar los derechos de personas que históricamente han sido discriminadas.

Esta meta cuenta con varias actividades importantes para la PPLGBTI. Por un lado, es indispensable garantizar que las normas vigentes sean revisadas a la luz de la nueva normatividad y jurisprudencia de la Corte Constitucional que ha establecido derechos en

favor de las personas LGBTI. Cobra especial relevancia identificar si en las normas vigentes aplicables en la ciudad de Bogotá existen trabas o barreras de acceso para el goce efectivo de los derechos de estas personas.

Por otra parte, es igualmente importante que la normatividad que día a día se expide en el Distrito sea revisada bajo esta misma óptica, es decir que no se produzcan nuevas normas que signifiquen un retroceso en los derechos que se han logrado.

Frente a estas dos actividades, es importante resaltar que en el año 2018 la SJD avanzó en la ejecución de la meta al efectuar una clasificación de todas las normas vigentes que tienen injerencia con los derechos de las personas de los sectores LGBTI, incluidas en el Documento de Relatoría No.8 de 2018, lo cual constituye un insumo para su posterior revisión en la siguiente vigencia.

Igualmente fue revisado el Proyecto de Decreto que contenía el reglamento de los espacios de coordinación de la PPLGBTI, es decir el Consejo Consultivo LGBTI y la MIDS LGBTI, y conceptuó que no era necesario elevar dichos reglamentos a decreto distrital por cuanto, gracias a la normatividad vigente ambos espacios tienen la competencia para poder adoptarlos por sí mismos lo cual redundará además en el principio de autonomía de ambos espacios.

Por otro lado, la SJD tiene a su cargo la labor de mantener actualizada la herramienta de búsqueda de normas del Distrito y jurisprudencia de la Corte Constitucional en una extensa base de datos que permite a los abogados de todas las entidades del distrito ubicar las normas vigentes con búsqueda por tema, número y fecha. En 2018 esta base de datos fue alimentada con las normas contenidas en el Documento de Relatoría No. 8 por lo cual, todas las normas y jurisprudencia está disponible en esta herramienta que se espera, facilitará a los servidores públicos el conocimiento y uso de la producción jurídica más reciente en favor de los sectores LGBTI.

Para la PPLGBTI la acción de tutela se ha constituido en una herramienta de protección muy importante en la materialización de los derechos de las personas LGBTI. No solamente a nivel individual, en la obtención de servicios o atención a la que tienen derecho las personas de los sectores LGBTI y que ha sido sistemáticamente negada por el Estado, sino a nivel colectivo ya que la Corte Constitucional ha interpretado la Constitución de 1991 en el sentido de amparar y desarrollar derechos que previamente habían sido desconocidos no solamente por el Estado sino por la nación en general. Tal es el caso del derecho a tener una familia igualitaria, es decir poder decidir fundar una familia entre parejas del mismo sexo ya sea con la figura de la unión libre o contrayendo matrimonio, así como adoptar niños y niñas en igualdad de condiciones con las parejas heterosexuales.

Así mismo, los derechos de las personas transgénero han sido definidos por la Corte como derechos fundamentales y autónomos a la identidad de género y las implicaciones que este reconocimiento conlleva en cuanto a la atención en salud, educación y psicosocial, entre otros. En el mismo sentido, los derechos de las personas intersexuales han sido reconocidos por la Corte, ya que únicamente son las personas intersexuales quienes pueden decidir qué sexo van a asumir, no los padres ni los profesionales de salud

que los atienden, lo cual ha significado un avance en términos de reconocimiento de la diversidad del ser humano y del derecho de dignidad en Colombia.

Desafortunadamente se ha encontrado que una de las barreras más grandes para lograr que esta jurisprudencia tenga una adecuada aplicación es el desconocimiento que sobre el tema tienen los servidores públicos del Distrito, por lo cual cobra importancia implementar una fuerte estrategia de parte de la SJD para lograr llevar estos importantes preceptos constitucionales a la totalidad de dependencias, lo cual se enmarca dentro de su función de actualización jurisprudencial.

En el último trimestre tuvo lugar el primer encuentro de saberes de actualización jurisprudencial para abogados del distrito capital con la participación de miembros de la academia, de organizaciones defensoras de los derechos de las personas LGBTI y activistas de la ciudad. El objetivo general del evento fue propiciar un espacio de actualización jurisprudencial y construcción de saberes que aportara en la consolidación de entidades inclusivas para la convivencia, la protección y el acompañamiento adecuado a los múltiples procesos de construcción de identidad de género y orientación sexual diversas en Bogotá.

Se logró hacer efectiva una abierta y nutrida convocatoria y se abordaron definiciones y contenido jurisprudencial indispensables para el entendimiento de la importancia de este conocimiento por parte de los abogados del distrito.



*Encuentro de Saberes: Actualización Jurisprudencial*

Sobre este particular es necesario resaltar que quedó evidenciado el gran interés que suscita el tema entre las y los abogados al contrario de lo que se pensó inicialmente y que es necesario avanzar en tema específicos que no fue posible agotar por el tiempo previsto para el encuentro.

Finalmente, para la PPLGBTI cobra vital importancia poder hacer una valoración de en qué medida las tutelas en las cuales el Distrito Capital ha sido condenado en favor de personas de los sectores LGBTI han sido cumplidas y cuál ha sido el porcentaje de dicho cumplimiento, para lo cual se ha acordado con la SJD hacer un estado del arte de dichas sentencias. Para el logro de este objetivo, la SJD ha avanzado en gran medida ya que

adelantó la gestión con la Dirección de Daño Antijurídico para conseguir un reporte de las acciones de tutela ganadas por personas de los sectores LGBTI contra autoridades distritales el cual es el insumo necesario para hacer seguimiento al cumplimiento de los mandatos de los jueces constitucionales.

## Retos

Con miras al cumplimiento futuro de esta meta, la Secretaría Jurídica Distrital tiene establecidos los siguientes retos:

- ✚ Avanzar en el análisis normativo a nivel distrital dada la cantidad de normas que fueron clasificadas en el Documento de Relatoría No. 8, la SJD tiene el reto en lo que falta de la actual administración de avanzar en esta revisión. Para la concertación de actividades para el año 2019 será necesario decidir qué cantidad de normas serán analizadas para poder dar cuenta con solvencia de dicha actividad.
- ✚ Así mismo, para los siguientes años se tendrá que mantener actualizado el Documento de Relatoría No. 8 en el que están identificadas todas las normas que tienen relación con la garantía de los derechos de las personas LGBTI, incluidas las sentencias que se vayan produciendo.
- ✚ Uno de los retos más grandes para este sector es dar continuidad a los encuentros anuales de actualización jurídica aplicando una metodología que permita avanzar en el entendimiento del tema escogiendo para tal fin a los ponentes con objetivos claros de cada ponencia y abarcar una amplia convocatoria.
- ✚ Finalmente, sobre el análisis frente al cumplimiento de las acciones de tutela en las que el Distrito ha sido condenado en favor de los derechos de personas LGBTI, dado que durante el año 2018 se adelantó la primera parte de la labor, es decir el listado de las condenas existentes, en la siguiente vigencia se tendrá que adelantar la gestión para averiguar el estado de cumplimiento de las mismas y su respectivo análisis.

## **Hacia un ambiente laboral inclusivo por orientación sexual e identidad de género en el Sector Gestión Jurídica Distrital.**

Según la normatividad vigente, la Administración Distrital tiene la responsabilidad de garantizar que los ambientes laborales en el distrito estén libres de discriminación y todo tipo de violencias contra las personas de los sectores LGBTI. En este sentido, la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos hace parte del componente de desarrollo de capacidades y competencias institucionales y tiene por objetivo lograr este propósito en las Entidades distritales, redundando en el buen trato entre los servidores que están vinculados a la Administración, y también en todos los ámbitos de atención al ciudadano.

Es importante señalar que la Secretaría Jurídica Distrital, comenzó la implementación de la estrategia tardíamente en el año 2018 con la aplicación de la encuesta ALI entre los meses de abril a julio y la divulgación de sus resultados en el mes de noviembre, por lo cual no existe un punto de comparación previo que nos permita sacar conclusiones frente

al avance de la meta. Se realizaron además las activaciones artísticas dirigidas a la totalidad de los servidores de la Entidad en el mes de octubre.

En cuanto a la aplicación de la Encuesta ALI, se logró un buen resultado, al alcanzar una tasa de respuesta del 47%, es decir, 94 de 202 servidores la contestaron, teniendo en cuenta que es la primera vez que se aplica y que el tema nunca había sido abordado por la Entidad.

Es necesario resaltar que la mayor dificultad presentada fue el rechazo de muchos servidores a quienes no les interesa participar en estas actividades por el tema, ya sea por desconocimiento o porque lo consideran contrario a sus principios y moral.

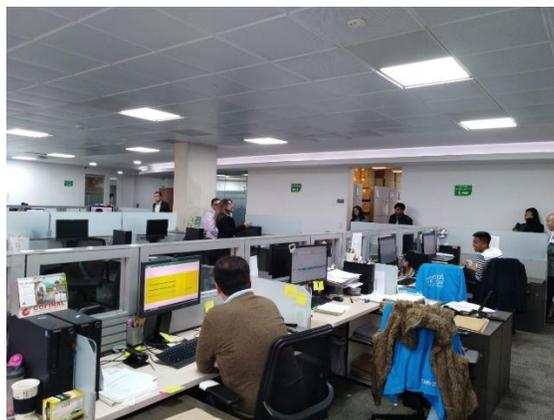
Igualmente, la encuesta demostró que algunas representaciones sociales existentes en la Entidad deben ser afrontadas a fin de superarlas, tal como la idea de prohibir que las parejas de los sectores LGBTI adopten o crien niños o niñas, la cual cuenta con un 63.8% de adeptos en la SJD. Así mismo la Encuesta demostró que el 40.4% de los encuestados reprueban el hecho de que las personas LGBTI expresen en público su orientación sexual mediante besos.

Para dar cumplimiento a la totalidad de las actividades acordadas para este año, la SJD publicó el informe de la Encuesta ALI mediante una llamativa pieza comunicativa socializada en el boletín mensual de la Entidad mediante el cual, todos los servidores tienen la posibilidad de acceder a la totalidad de los resultados.



*Pieza de Difusión Informe de resultados encuesta ALI*

Igualmente importante fue la ejecución de las activaciones artísticas en las instalaciones de la SJD en el mes de octubre, en las que se abordaron situaciones de la vida real, mediante la escenificación actoral, exhibición y exageración de expresiones y gestos ligados a estereotipos sociales comunes en el ambiente laboral, con el fin de generar reacciones por parte de los servidores.



*Sketch ambientes laborales inclusivos*

Para esta actividad la mayor dificultad fue la actitud de rechazo de algunos servidores quienes se negaron enfáticamente a participar y demostraron abiertamente su desagrado frente al tema rechazando las piezas comunicativas que se entregaban como apoyo a la actividad.

En el cuarto trimestre de 2018 la SJD llevó a cabo la inducción y reinducción de la totalidad de servidores públicos utilizando una metodología que vinculó herramientas virtuales dentro de las cuales fueron incluidos los videos de la PPLGBTI contenidos en la Caja de Herramientas que la DDS diseñó y entregó a las entidades en el primer semestre de 2018.

Lamentablemente, durante el 2018 no fue posible llevar a cabo la actividad del programa radial en DC Radio, dados los inconvenientes presentados en el IDPAC al respecto. Esta actividad tiene gran acogida entre las personas de los sectores LGBTI ya que este programa se caracteriza por siempre difundir información de interés que favorece los intereses de los sectores.

Finalmente, el video de las categorías de la PPLGBTI ha sido difundido en varias oportunidades vía correo electrónico a fin de lograr que los servidores públicos de la entidad amplíen sus conocimientos frente a las personas de los sectores LGBTI.

## **Retos**

Como se dijo con anterioridad, dados los hallazgos evidenciados en la Encuesta ALI, el reto más importante al cual se enfrenta la SJD es lograr modificar los estereotipos e imaginarios sociales presentes en los servidores públicos para garantizar un mayor porcentaje de participación de los servidores en las actividades, así como prevenir posibles situaciones de discriminación tanto al interior de la Entidad, como en el ámbito del servicio a la ciudadanía.

En este sentido se considera importante diseñar una estrategia para la vigencia 2019 que permita profundizar el trabajo que se realizó en la actual vigencia aprovechando la disponibilidad institucional con la que se cuenta. Se recomienda usar los insumos presentes en la Encuesta ALI.

## **La conformación del equipo de trabajo**

Es de resaltar que en el año 2018 se contó con la voluntad política del nivel directivo de la entidad en el sentido de conformar un equipo de trabajo interdisciplinar en el cual participaron servidores públicos de la Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Dirección Distrital de Política e Informática Jurídica, Dirección Distrital de Doctrina y Asuntos Normativos y Dirección de Gestión Corporativa (Gestión del Talento Humano), quienes distribuyeron efectivamente y coordinadamente las labores que permitieron dar cuenta de la totalidad de las actividades planteadas para 2018. Igualmente se contó con el constante apoyo de la Secretaria Jurídica Distrital, la Dra. Dalila Hernández quien dio directrices claras sobre la importancia de la institucionalización de la PPLGBTI.

Se lograron canales de comunicación efectivos y una metodología de trabajo en la que primó el respeto, el diálogo y la responsabilidad en el cumplimiento de las actividades propuestas. Se respetaron fechas y compromisos asumidos para el adecuado logro de las actividades.

En la siguiente vigencia se recomienda mantener el apoyo, voluntad y continuidad del equipo de trabajo a fin de lograr el 100% de las actividades propuestas en el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos 2016 - 2020.

## **El Sector Gestión Jurídica Distrital avanza en la institucionalización de la PPLGBTI en sus dependencias.**

El Sector está conformado únicamente por la Secretaría Jurídica Distrital, por lo cual el reto es lograr la institucionalización al interior de sus dependencias. En este sentido, en la vigencia 2018 se puede observar que se encuentran ya instaladas una serie de capacidades lo cual permite concluir que se ha logrado un buen avance en el grado de apropiación e institucionalización de la PPLGBTI.

En cuanto a lo que tiene que ver con los reportes trimestrales de seguimiento y avance de las actividades del plan de actividades, en 2018 se pudo observar que el personal de la Oficina de Planeación que participa en dicho proceso domina en su totalidad el sistema de seguimiento, así como los porcentajes que representan cada una de las actividades por vigencia. Igualmente se observa que se aportan las evidencias requeridas y se conocen los objetivos de los procesos estratégicos que se enmarcan dentro de la PPLGBTI.

Sobre el conocimiento de los conceptos y categorías que se manejan en la PPLGBTI, así como el contenido de la misma, se observa que durante el año 2018 los servidores públicos que participaron como referentes en cada una de las dependencias lograron un mayor entendimiento del tema lo cual se vio reflejado en el dominio del mismo hacia finales del año.

Se logró posicionar la importancia del tema de desarrollo jurisprudencial sobre los derechos de las personas de los sectores LGBTI, al punto de llevar a cabo una importante sesión de actualización jurisprudencial; al igual que la legislación que tiene que ver con

los sectores LGBTI y contar con el Documento de Relatoría No. 8 que versa sobre este tema en particular.

## En el Sector Gestión Jurídica Distrital Se Puede Ser

Esta meta adquiere importancia para la PPLGBTI en la medida en que vincula la participación de todos los sectores de la Administración Distrital en la implementación de la Estrategia de Cambio Cultural, principal estrategia para visibilizar en la ciudad a las personas de los sectores LGBTI y los diversos ámbitos de sus reivindicaciones.

En este sentido, durante todo el año 2018 la SJD recibió y difundió en sus canales de comunicación las piezas comunicativas de conmemoración de las fechas emblemáticas de los sectores LGBTI. Se pudo observar que especialmente fueron utilizados para tal fin la intranet de la Entidad y el Boletín Virtual “Lo que pasa en la Jurídica”, que se difunde semanalmente.

Se espera que la ejecución de esta meta tenga un efecto positivo en el equipo de servidores públicos de la SJD por vía de visibilizar diferentes ámbitos e intereses de la vida de las personas LGBTI y modificar los imaginarios negativos existentes.

En especial, la SJD hizo una muy buena difusión de la programación del Festival por la Igualdad, con lo cual se cumplió la actividad programada para el 2018. Esta programación fue difundida también a través de la intranet y el Boletín Virtual.

Se recomienda mantener el interés en difundir las piezas comunicativas y los eventos que hacen parte de la Estrategia, así como el interés en cumplir con la participación de la Secretaría en el programa radial, el cual en el 2018 no se pudo realizar por razones ajenas a la SJD.

## Conclusiones

A pesar de haber iniciado el proceso de institucionalización de la Política Pública LGBTI en el año 2018, el Sector de Gestión Jurídica Distrital ha alcanzado avances significativos que es necesario resaltar.

El presente informe da cuenta de interesantes avances como la implementación de la Estrategia ALI, mediante la Encuesta que nos muestra el punto de partida a tener presente para poder implementar actividades concretas a fin de eliminar algunas representaciones sociales que resultan discriminadoras y de las que se habló en su momento. Frente a esta estrategia se espera que en la siguiente vigencia se puedan ampliar los conocimientos de la totalidad de servidores que están vinculados a la SJD.

Igual relevancia alcanza el esfuerzo que ha iniciado la SJD frente a la meta de actualización jurisprudencial a los abogados del Distrito Capital en los temas relevantes para los sectores LGBTI. Frente a este esfuerzo se espera que se siga afianzando en las próximas vigencias dado que se ha iniciado una primera etapa en cuanto a sensibilización y cobertura, pero se deberán implementar estrategias para llegar a la totalidad de profesionales del derecho en la capital.

Igualmente se resalta la importante labor en cuanto a la revisión del cumplimiento de tutelas en favor de las personas de los sectores LGBTI en el Distrito lo cual nos permitirá conocer el grado de satisfacción efectiva de derechos se ha alcanzado en la actual administración.

## Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá. Decreto 062 de febrero 7 de 2014. Por medio del cual se adopta la “Política Pública para la garantía plena de derechos de personas de los sectores LGBT y sobre identidades y orientaciones sexuales en el Distrito Capital. Bogotá (2014).

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual, Medición de la Línea Base Política Pública LGBTI, Bogotá (2015)

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Documento Balances y Perspectivas de la Política Pública LGBTI 2012 – 2015. Bogotá (2015).

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Documento Línea Técnica de la Política Pública LGBTI, Sector Gestión Jurídica Distrital. (2017)

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual. Informe de resultados de la aplicación de la Encuesta ALI en la Secretaría Distrital de Gobierno. Bogotá (2018).

# Capítulo 10

## Sector Movilidad

## Sector Movilidad

Elaborado por Olga Beatriz Díaz Jiménez

Este informe bianual de política pública LGBTI tiene como objetivo analizar los avances en la implementación de las acciones puntuales para el cumplimiento de los objetivos planteados, desde el sector Movilidad durante los dos últimos años y establecer los retos que se deberán afrontar en un futuro próximo para consolidar los desarrollos institucionales necesarios para avanzar en la garantía del derecho a una movilidad incluyente y libre de discriminación hacia los sectores sociales LGBTI.

El informe ofrece una visión general de los aspectos más destacados en el período abarcado y subraya las principales áreas donde es necesario generar una gran actividad para el logro de los objetivos de la política pública.

Los compromisos sectoriales acordados en el Plan de Acción 2017-2020 constituyen los parámetros que, a mediano plazo, orientan las acciones hacia la disminución de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en Bogotá y el avance en la garantía de derechos para los sectores sociales LGBTI. En este informe se pretende analizar los avances que, desde el sector de movilidad están contribuyendo al logro de estos propósitos y las dificultades que aún persisten, frente a las cuales es necesario redoblar esfuerzos desde la institucionalidad para hacer de Bogotá una ciudad cada vez más incluyente en materia de diversidad sexual.

Particularmente el sector de movilidad aporta a la construcción de este plan de acción con metas relacionadas con la necesidad de promover una movilidad incluyente y respetuosa de la diversidad sexual y de género en la ciudad de Bogotá y el desarrollo de procesos de capacitación a servidores públicos para el logro de este propósito.

### Institucionalizar la política pública LGBTI en el sector de Movilidad.

Derribar las barreras de acceso a servicios estatales que aún se mantienen sobre la base de una cultura institucional que no supera del todo los prejuicios hacia personas con orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género no normativas, es el propósito de la institucionalización de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales [LGBTI] en Bogotá. Esto implica mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las

instituciones del Estado ante situaciones de vulneración de derechos por motivos de orientación sexual e identidad de género.

Una de las estrategias que el Distrito ha utilizado en este sentido, es la denominada *Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos*, partiendo de cifras que arroja la línea de base de esta política pública en 2010 y su medición en 2014<sup>20</sup>, que indican que alrededor del 30% de las y los servidores públicos que trabajan en el distrito no conocen la existencia de una política pública a favor de estos sectores sociales y que persiste en ellos ideas como la de que una persona es homosexual debido a traumas ocurridos en su infancia, o a fracasos en sus relaciones heterosexuales y aún la de que ser homosexual es una tergiversación de los valores personales. De hecho, frente a la pregunta sobre el grado de facilidad o dificultad en la atención al público entre varios grupos de personas, respondieron que las personas más difíciles de atender en entidades públicas, son las de estratos altos, las personas transgeneristas, las personas adultas mayores y los gays y lesbianas.

Producto de la implementación de esta estrategia en el sector de movilidad, entre los años 2017 y 2018 se aplicó una encuesta virtual dirigida a servidoras y servidores públicos, en todos los niveles y modalidades de vinculación, con el objetivo de observar las representaciones sociales en relación con las personas de los sectores sociales LGBTI, la cual arrojó algunas cifras interesantes, como las siguientes:

- ✚ En la Secretaría de Movilidad, las respuestas más desfavorables sobre representaciones sociales frente a sectores LGBTI, se obtuvieron de mujeres, en porcentajes altos para preguntas sobre si a las personas LGBTI se les debe permitir enseñar como profesores-as, criar o adoptar niños-as; que se casen entre sí; y que ejerzan cargos públicos.
- ✚ En la Secretaría de Movilidad, el 54,4% de servidores públicos encuestados respondió afirmativamente frente a la pregunta de si cree que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios. Llama la atención que un alto porcentaje de servidores y servidoras públicos consideran que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo socialmente establecido, es decir que están fuera de la moral, las costumbres, la idea de familia, lo cual podría suponer que se justifica el rechazo hacia estas personas por no compartir los cánones sociales y

---

<sup>20</sup>Alcaldía Mayor, SDP, DDS. Línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de personas de los sectores LGBTI. Bogotá, 2010 y 2014.

con ello, desde una posición de servidores públicos, contribuir a fortalecer los imaginarios negativos frente a estos sectores sociales.

- ✚ El 60% de servidores públicos que respondieron la encuesta en la Secretaría de Movilidad, considera que a las personas de los sectores LGBTI no se les debe permitir que adopten o críen niños-as.
- ✚ En el Instituto de Desarrollo Urbano IDU más del 50% de las personas que respondieron la encuesta, consideran que NO se les debe permitir a las personas de los sectores LGBTI, que adopten o críen niños-as.
- ✚ En el Instituto de Desarrollo Urbano IDU el 20,1% de servidores y servidoras públicos que contestaron la encuesta señalan haber escuchado bromas, chistes, o comentarios que intentan herir a alguien por ser de los sectores LGBTI.
- ✚ En el ambiente laboral de Transmilenio las personas que contestaron la encuesta observan mayor discriminación hacia otras personas, en razón a su opinión política en un 26,6%, seguido de la orientación sexual e identidad de género en un 14,4% y por ser hombre o mujer en un 11,5%.

Ante la evidente necesidad de generar estrategias de formación a servidores públicos en este tema, basados en estas encuestas, en el sector de Movilidad se recurrió a las siguientes:

**Inclusión de las categorías de orientación sexual e identidad de género, del enfoque diferencial, en los módulos de inducción y reinducción para servidores públicos de la Secretaría de Movilidad.**



*Piezas de difusión jornadas de inducción y reintroducción en la Secretaría*

En un trabajo articulado entre la Subsecretaría de Gestión Corporativa y la Dirección de estudios sectoriales, de la Secretaría de Movilidad, en Transmilenio S.A., desde la Subgerencia de Atención al Usuario y Comunicaciones, igualmente, con el acompañamiento de la Dirección Corporativa y en el Terminal de Transportes de Bogotá, desde la Subgerencia de Planeación y Proyectos, se oficializaron los módulos de inducción y reintroducción al servicio público en estas entidades, los cuales incorporan elementos conceptuales y normativos importantes del enfoque diferencial, tales como las categorías de orientación sexual e identidad de género, con lo que se busca informar a mayor número de servidores públicos y disminuir la discriminación, por este motivo, en el ambiente laboral.

**Fortalecimiento de capacidades: talleres de capacitación en política pública dirigidos a servidores públicos del sector de Movilidad.**



*Taller de prevención: No discriminación hacia la personas de los sectores LGBTI*

Alrededor de 200 servidores públicos del sector movilidad y sus entidades adscritas y vinculadas (Transmilenio, IDU, Terminal de Transporte) se han capacitado en política

pública LGBTI, adquiriendo conocimientos en las categorías de orientación sexual e identidad de género y herramientas para la atención en servicio a la ciudadanía con enfoque diferencial (trato adecuado a las personas de los sectores LGBTI, respeto y garantía de sus derechos en el marco de las competencias del sector y no discriminación).

Indudablemente, el porcentaje de participación es muy bajo (10%) si se tiene en cuenta que, alrededor de 2.000 servidores trabajan en el sector, lo cual constituye uno de los principales retos para lo que resta del presente plan de desarrollo.

Uno de los aspectos que ha presentado mayor dificultad en términos de capacitación a servidores públicos es la baja disponibilidad de tiempo debido a que muchos de estos servidores desempeñan funciones de atención ciudadana (por ejemplo, capacitadores de infractores de tránsito en la Secretaría de Movilidad). Sin embargo, darle carácter de permanencia y legalidad a la formación del recurso humano en relación con la política pública LGBTI, en particular, permite no solo abarcar mayor cantidad de servidores que se capacitan, sino instalar capacidad técnica en las entidades del distrito de tal forma que se logre cambiar la cultura institucional frente a temas como la orientación sexual, identidad y expresión de género, independientemente de las convicciones propias que al respecto tengan los funcionarios-as, toda vez que la Constitución Política de Colombia, las leyes y la jurisprudencia emanada en esta materia obligan a prestar el servicio público desde una perspectiva de no discriminación y bajo los principios de Igualdad, Equidad y Diversidad, entre otros.

## **Retos**

De esta manera, uno de los principales retos para avanzar en la institucionalización de esta política pública en el sector Movilidad, es fortalecer todas aquellas acciones de formación relacionadas con la gestión de la diversidad sexual y de género, dirigidas tanto al personal que trabaja en los distintos cargos, como a las directivas, no solo con el fin de agenciar la política pública LGBTI desde el sector y adquirir herramientas (normas, conceptos, metodologías y didácticas) para la prevención de la vulneración de derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas y promover la garantía de sus derechos, sino para propiciar ambientes laborales sin discriminación por este motivo.

En este sentido, en el corto plazo, se recomienda fortalecer los procesos de formación a servidores públicos que incluya cargos directivos y personal de distintas dependencias tanto de la Secretaría de Movilidad, como de sus entidades adscritas y vinculadas.

Igualmente, se recomienda re-pensar estrategias innovadoras de formación a servidores públicos, que se podrían incluir en los planes institucionales de inducción al puesto de trabajo (es decir, con carácter de obligatoriedad) con el fin de que, en el proceso de integración a la cultura organizacional se incorporen en el ideario ético institucional estos aspectos relativos a la igualdad, la no discriminación y la diversidad como valores que generan riqueza y ventajas competitivas.

### Disminuir la discriminación con estrategias comunicativas.



*Piezas comunicativas del Sector*

Es evidente que en el ámbito institucional se mantienen diferentes formas de discriminación hacia las personas con identidades de género y orientaciones sexuales no normativas, para lo cual, desde la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, se viene trabajando, en el sector de Movilidad, en difundir los resultados de la encuesta virtual que se aplicó a todas las entidades del distrito con el objetivo de observar las representaciones sociales de los servidores públicos en relación con las personas de los sectores LGBTI. Pero más allá de la difusión de estos resultados estadísticos, a través de boletines virtuales (difundidos por la intranet y carteleras digitales) aún falta trabajar sobre aspectos significativos que permitió evidenciar esta encuesta, como es el hecho de que más del 50% de las personas que respondieron la encuesta, consideran que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc.

### Retos

- En este sentido, se plantea el reto de trabajar en el cambio de representaciones sociales negativas frente a la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral, a

partir de metodologías innovadoras y participación de mayor número de servidores públicos, dado el aumento de la visibilidad y la percepción de los propios derechos de las personas de los sectores LGBTI.

- ✚ Hacer que la diversidad (en este caso sexual y de género) forme parte de la cultura institucional del sector de Movilidad, a partir de acciones específicas y su seguimiento, redundará en otros avances relacionados con adecuaciones normativas que permitan equiparar los beneficios laborales (afiliación del cónyuge a la seguridad social, igualdad de oportunidades en la contratación y promoción de empleos, entre muchos otros) a los de las personas heterosexuales y con identidades de género hegemónicas.

### **Promoción de ambientes inclusivos a partir de la conformación de Equipos de Trabajo.**

Otro de los avances importantes en cuanto a la gestión de la política pública para la garantía plena de derechos de personas de los sectores LGBTI en el sector de Movilidad, tiene que ver con la asignación de un referente de esta política que se encarga de transversalizar el enfoque en cada una de las entidades adscritas y vinculadas al sector [Secretaría de Movilidad, Transmilenio, IDU y Terminal de Transportes]. Esto ha permitido implementar el plan de acción para el sector, que en mayor o menor medida garantiza la promoción de derechos para estos sectores sociales al interior de las entidades, así como la prevención y atención frente a casos de vulneración. Sin embargo, es necesario trabajar de manera más articulada, potenciando la capacidad de cada referente en proceso de generación de sinergia para todo el sector, tanto en la definición de los planes de acción, como en su implementación (de manera complementaria).

Una ganancia para la institucionalización de esta política pública en el sector de Movilidad es la ubicación de estos referentes en las dependencias que agencian procesos de servicios a la ciudadanía en cada una de las entidades que lo conforman y su articulación con las oficinas de Talento Humano y Comunicaciones. Esto constituye una señal de avanzar en la dirección correcta, pues en la coordinación entre estas instancias está la clave para propiciar cultura organizacional sin discriminación (disminuir bromas y chistes alusivos a personas LGBTI, acceso a beneficios laborales en igualdad, disminución de acoso laboral, etc.)

### **Retos**

Conformar un equipo de trabajo interinstitucional de enfoque diferencial para el sector de Movilidad, potenciando las fortalezas de los referentes asignados para cada entidad y generando sinergia para la gestión de la política pública en el sector desde un enfoque más global. En este sentido se plantea realizar reuniones de seguimiento a la ejecución del

plan por parte de los referentes y fortalecer técnicamente al equipo de seguimiento como parte de la capacidad instalada para la gestión de la política pública en el sector.

### **Nuevas metodologías y didácticas para la eliminación de la discriminación.**



*Sketch ambientes laborales inclusivos*

Cambiar la cultura institucional en favor del respeto y aceptación de la diversidad sexual y de género, es una tarea de largo aliento pues implica trabajar con los valores, imaginarios y las representaciones sociales de servidores públicos de distintos niveles jerárquicos, nivel educativo, edad y nivel cultural. Sin embargo, con la orientación de la Dirección de Diversidad Sexual de Bogotá, se realizaron sketches teatrales en la Secretaría de Movilidad, con una gran participación de servidores públicos.

### **Retos**

Fortalecer un proceso de cambio cultural institucional a partir de la realización de estrategias que se valgan de las fechas emblemáticas conmemorativas de los diferentes hechos históricos que han marcado el devenir de los sectores LGBTI en el mundo.

**Acceso, uso y disfrute de servicios públicos sociales: un transporte público sin discriminación por orientación sexual e identidad de género.**



Garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBTI como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad, es el objetivo de política pública para estos sectores sociales. Una de las maneras de lograr este propósito es a través de la consolidación del fortalecimiento institucional en el reconocimiento y garantía de derechos en esta materia. Esta descripción corresponde al proceso estratégico: *Fortalecimiento Institucional en los niveles distritales y locales*, en donde recaen las acciones del sector administrativo de Movilidad, en su mayor parte. Con este proceso estratégico, desde la política pública para la garantía plena de derechos de las personas LGBTI se busca mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones frente a la vulneración de derechos, lo que conlleva aplicar acciones afirmativas para estos sectores sociales desde la administración distrital; desarrollar capacidades y competencias en las entidades del distrito para la implementación de la política pública; implementar campañas de cambio cultural y de ambientes laborales inclusivos, entre otras acciones para robustecer la respuesta institucional de un Estado garante de derechos, compatible con el paradigma de la *Carta mundial por el derecho a la ciudad*.

El proceso estratégico de *Fortalecimiento Institucional*, se desarrolla a partir de un componente fundamental para la inclusión social y el derecho a la ciudad que es el

*acceso, uso y disfrute de servicios públicos sociales.* Esto conlleva la eliminación de barreras y prejuicios en el acceso de personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas a servicios estatales, y supone ajustar procedimientos para la atención, construir protocolos, establecer rutas de atención y servicios especializados, generar competencias para la atención diferencial en servidores públicos, expedir y hacer cumplir normas y generar campañas de cambio cultural, de tal forma que el Estado genere procesos de inclusión y promoción de mecanismos integradores de los sectores sociales más discriminados.

En las grandes ciudades como Bogotá ser una persona transgénero que expresa su identidad o expresión de género o ser una persona homosexual que manifiesta abiertamente su orientación sexual en el espacio público, constituye una amenaza para la vulneración de derechos, incluido el derecho a la vida. Según la medición de la línea de base de la *política pública para la garantía plena de derechos de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales* [en adelante LGBTI], en Bogotá, en 2014 un 38,6% de las personas de estos sectores sociales se sintieron agredidas en los últimos tres años en el contexto de la ciudad o en el espacio público, siendo las más afectadas las personas transgeneristas. El 20% de las personas entrevistadas conoció a alguien que murió de forma violenta por su orientación sexual, expresión o identidad de género y el 49,6% de las personas de los sectores LGBT se sintieron inseguras en la ciudad.

Es decir, la cultura heterosexista predominante en la ciudad se expresa en imaginarios y representaciones sociales negativas hacia las personas de los sectores LGBTI y pone barreras de acceso al disfrute de los bienes y servicios urbanos. Muestra de ello es este titular de prensa:

- ✚ En Bogotá, una pareja de lesbianas es agredida en el transporte público por darse muestras públicas de afecto<sup>21</sup>.

En la Secretaría de Movilidad de Bogotá se realizó un sondeo, en 2015, sobre las representaciones sociales en torno a la diversidad sexual y el derecho a la movilidad, del cual sobresalen estas cifras:

- ✚ El 8% de funcionarios del sector de Movilidad no haría nada si observa que usuarios del sistema de transporte fueran objeto de agresiones físicas o verbales o actos de discriminación por parte de otros usuarios, por el hecho de ser lesbianas, gays, bisexuales, transgénero o intersexuales, argumentando que la agresión simplemente no merece sanción o bien porque la expresión de la identidad de

---

<sup>21</sup> Periódico El Espectador, 28 de agosto de 2018.

género o la orientación sexual en el espacio público atenta contra la moral pública. El 92% los direccionarían a la policía o una unidad de reacción inmediata.

- ✚ Algunos funcionarios se dirigirían a la policía para exigir que se prohíba las expresiones de afecto entre personas del mismo sexo en el transporte público.
- ✚ El 60% de las personas encuestadas<sup>22</sup> no ha sido víctima de agresión en el transporte público de Bogotá (Transmilenio, SITP, taxi, colectivo o buseta), mientras que el 39% recibió algún tipo de agresión y de éstas, el 45% manifestó que las situaciones de violencia estuvieron relacionadas por reconocerse como lesbiana, gay, bisexual, transgenerista o intersexual; [la agresión fue debida a sus ademanes, gestos, ropa o expresión de afecto con su pareja].

En el ámbito del acceso, uso y disfrute de servicios inclusivos del sector de Movilidad, son pocas las acciones que se han desarrollado, lo que indiscutiblemente supone trabajar para la garantía de este derecho a las personas de los sectores LGBTI. A continuación, se mencionan los avances en este aspecto:

#### **Adecuación normativa para el acceso, uso y disfrute de servicios sociales inclusivos.**

En el proceso de institucionalización de la política pública para la garantía plena de derechos de personas LGBTI, el sector de Movilidad avanzó, en los últimos dos años, en la adecuación de sus sistemas de información con la incorporación de las variables de orientación sexual e identidad de género, en algunas de sus entidades adscritas y vinculadas. En vista de que la administración distrital establece diferentes niveles de comunicación con la comunidad, desde procesos de participación ciudadana, publicaciones, PQRS, hasta la prestación directa de servicios sociales estatales, fortalecer la institucionalización de la política pública LGBTI, implica esta adecuación de los sistemas de información a las características sociodemográficas, en este caso incluyendo las variables de sexo, género y orientación sexual. Para ello se socializó la Directiva 22 de 2011 sobre *“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, que señala las directrices para el registro de datos de identificación de la población que interactúa con las entidades, sean físicos o informáticos.

Sin embargo, es necesario estandarizar la información mediante los mecanismos normativos internos (Sistema Integrado de Gestión), de manera que el registro de la información con

<sup>22</sup>Sondeo de la Secretaría de Movilidad en el que participaron 79 personas, con más de una opción de respuesta.

variables diferenciadas aporte a la cultura institucional de incluir a los sectores sociales históricamente discriminados para el acceso, uso y disfrute de servicios sociales estatales.

Igualmente, es importante capacitar a las y los servidores públicos que diligencian estos formatos (captura de información) en eventos y/o servicios con la ciudadanía, dado que, si bien, las respuestas a las preguntas relacionadas con orientación sexual e identidad de género son opcionales, es importante el suministro de la información para los fines de la política pública (no existen censos de personas de los sectores LGBTI) y aún el censo oficial de la República no incluye las variables). Por tanto, los servidores que diligencian los formatos deben conocer a qué se refieren exactamente estas preguntas (en términos conceptuales, no solo por las siglas), sino que también deben saber cómo realizar las preguntas sin que las personas se sientan intimidadas o forzadas a responder.

## **Retos**

En este sentido, se constituye en un reto de institucionalización de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI en el sector de Movilidad, adecuar el sistema de información con la inclusión de las variables de identificación: sexo, orientación sexual e identidad de género, en la totalidad de este sector administrativo y formalizar mediante mecanismos normativos (resoluciones, circulares, directivas) la obligatoria captura de esta información en los procesos de interlocución con la ciudadanía, para garantizar el acceso, uso y disfrute de servicios (atención ciudadana, información, participación ciudadana en procesos de concertación y otros espacios) a personas con orientación sexual e identidad de género no normativas, así como para generar información estadística y demográfica que incluya a estos sectores sociales. Sin embargo, este proceso es de largo aliento y requiere de la voluntad política de la administración de turno, por lo que es necesario plantear una forma progresiva de logro en el proceso de planeación de metas e indicadores a corto, mediano y largo plazo.

Según la *Carta mundial por el derecho a la ciudad*, en el nuevo milenio la mitad de la población mundial vive en las ciudades y para el 2050 la tasa de urbanización en el mundo llegará a 65%. Es evidente que esta configuración urbana ofrece una gran riqueza y constituye un enorme potencial dada su diversidad cultural, pero a la vez implica grandes problemas de marginalidad, exclusión y vulneración de derechos. Tener acceso a los servicios urbanos, es quizás el derecho que más se vulnera en las grandes urbes, no solo en cuanto a la disponibilidad de éstos desde el punto de vista geográfico y económico, sino en cuanto a la accesibilidad en condiciones de igualdad sin discriminaciones de género, edad, condiciones de salud, ingresos, etnia, nacionalidad, orientación política, religiosa o sexual e identidad cultural.

El derecho a la ciudad, como lo plantea la *Carta mundial*, supone la posibilidad de ejercer todos los derechos humanos y libertades fundamentales para la realización política, económica, cultural, social y ecológica de quienes habitan la ciudad, en condiciones de dignidad y bienestar colectivo, tales como el disfrute del espacio público, el acceso a bienes y servicios y la libre expresión de la personalidad.

Impulsar el cambio cultural: hacia nuevas representaciones sociales en el ambiente laboral.



*Piezas de fechas emblemáticas campaña de Cambio Cultural*

Transformar significados y representaciones culturales alrededor de la diversidad sexual y de género, es el objetivo del proceso estratégico: “Comunicación y educación para el cambio cultural”, de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI de Bogotá.

Es desde este proceso estratégico que se ha venido trabajando en el sector de Movilidad, la difusión de piezas comunicativas alusivas a fechas conmemorativas para los sectores sociales LGBTI, en el marco de campañas como *Stop trans patologización*, que es una iniciativa que busca incidir para que la transexualidad deje de ser considerada un trastorno mental, y otras fechas emblemáticas como el *día internacional de la visibilidad intersexual*, *de la visibilidadlésbica*, *día internacional contra la homofobia*, *día de la rebeldíaslésbicas*, entre otras.

La difusión de audiovisuales de la política pública y otras campañas en las entidades del sector de Movilidad ha constituido un avance en la socialización de esta política pública

en el sector. Así mismo, la comunicación de los mensajes alusivos al respeto a la diversidad sexual y de género se realiza por medio de carteleras, campañas informativas y la intranet. Todo ello en el marco de la campaña institucional *En Bogotá se Puede Ser*, que tiene como objetivo fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, a través distintas formas de expresión comunicacional y de la participación en la *Semana por la Igualdad*.

## Retos

Fomentar una cultura de respeto a la diversidad sexual y de género en el sector de Movilidad a través de acciones de impacto que irradien no solo el interior de las entidades que lo conforman, sino una porción más grande de la ciudad, es el principal reto en este componente. Aquí es importante trabajar en temas de movilidad incluyente, desde el Sistema de Transporte Público, en estrategias comunicativas y de cultura ciudadana, así como en la atención a la ciudadanía, desde un punto de vista inclusivo y respetuoso de la diversidad sexual, desde el Terminal de Transporte y el IDU.

## Conclusiones

En el sector de Movilidad, los principales avances en la implementación de la política pública para la garantía plena de derechos de personas de los sectores LGBTI, se observan en los componentes estratégicos: Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales y en Educación para el Cambio Cultural.

Es necesario fortalecer, sin embargo, los logros en cada uno de los componentes de estos procesos estratégicos y propender por un mayor impacto en las acciones adelantadas.

Es necesario fortalecer un equipo de trabajo interinstitucional que trabaje los planes de acción para la gestión de esta política pública, desde una perspectiva de complementariedad y sinergia.

Es necesario desarrollar acciones de mayor impacto en relación con el cambio cultural para la garantía del espacio público y el acceso a los servicios de transporte sin discriminación y el ejercicio pleno del derecho a la ciudad.

## Bibliografía.

Alcaldía Mayor de Bogotá. Decreto 062 de 2014, por el cual se adopta la política pública LGBTI en Bogotá.

Alcaldía Mayor de Bogotá. SDP – Dirección de Diversidad Sexual. Medición de la Línea de Base de la Política Pública LGBTI de Bogotá, 2014.

Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Movilidad. Documento Técnico – Transporte en la Ciudad para las Personas de los Sectores Sociales LGBTI. Bogotá, 2015.

# Capítulo 11

## Sector Hacienda

## Sector Hacienda

Elaborado por Martha Elizabeth Malagón

La Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación desarrolla el siguiente capítulo que tiene como objetivo el análisis de los avances de la política pública LGBTI en el sector Hacienda a partir de la ejecución del plan de acción de la política y del desarrollo de otras acciones que contribuyen a la consecución de los objetivos de la misma.

De igual manera, este informe contribuirá a identificar los retos para el logro de estos objetivos.

El sector Hacienda a través de cuatro metas de su plan de acción, contribuye a promover dentro de sus entidades una cultura de respeto hacia la diversidad sexual y de géneros, éstas enmarcadas en los procesos estratégicos Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales y Comunicación y educación para el cambio cultural.

### La institucionalización de la política pública LGBTI en el sector Hacienda

Como ocurre en la sociedad, en las organizaciones también se reproducen criterios de exclusión e inequidad fundados en estereotipos e imaginarios que afectan la dinámica laboral y el resultado del trabajo. Partiendo de esta premisa la política pública LGBTI, a través de su proceso estratégico “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales” busca como mecanismo, en el logro de sus objetivos mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas de los sectores LGBTI, esto implica institucionalizar acciones afirmativas encaminadas a superar la exclusión política, social, económica y cultural de las personas de estos sectores y a subsanar inequidades resultantes de la vulneración y no garantía de sus derechos.

#### **Hacia un ambiente laboral inclusivo en el sector Hacienda**

De acuerdo con los lineamientos de la Estrategia Distrital de la política pública LGBTI, Ambientes Laborales Inclusivos, “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”. Ello es posible si se gestionan buenas prácticas y estrategias en las instituciones para el reconocimiento de la diversidad sexual y de género.

La estrategia Ambientes Laborales Inclusivos – ALI- hace parte del proceso estratégico “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales” y ésta encaminada a 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.

### **Identificación de situaciones de discriminación en el ambiente laboral**

Para el año 2017, la Secretaría Distrital de Planeación diseñó una encuesta distrital de carácter virtual, dirigida a las y los servidores públicos de todas las entidades del Distrito, 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. Esta encuesta fue aplicada en el 2017 en la Secretaría Distrital de Hacienda y para el 2018 en la Unidad Administrativa Especial de Catastro, en el 2019 y 2020 será aplicada en la Lotería de Bogotá y en el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP respectivamente.

### **Secretaría Distrital de Hacienda**

En la Secretaría Distrital de Hacienda la encuesta ALI<sup>23</sup> fue aplicada por primera vez, en el año 2014, arrojando resultados poco favorables para la entidad; se evidenció que, del total de personas invitadas a contestar la encuesta, 1678, sólo un 12,03% participó, es decir 202 personas, siendo uno de los porcentajes más bajos de las 13 Secretarías que participaron. Para el año 2017, los resultados mejoraron, ésta fue difundida entre 1240 servidoras y servidores y fue diligenciada por un total de 600 personas, lo que corresponde a una tasa de respuesta de 48,4% uno de los porcentajes de respuesta más altos dentro de las Secretarías en donde se aplicó.

Al analizar las respuestas dadas a las preguntas en la sección “Representaciones sociales” se evidenció que:

- ✚ Es necesario continuar con la transformación de imaginarios asociados con la moral, costumbres, familia o Dios ya que el porcentaje fue alto en relación con esta

---

<sup>23</sup>En el marco de las líneas de trabajo de la Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos, definida en el Decreto 062 de 2014, se realiza la Encuesta del mismo nombre, que tiene como objetivo identificar representaciones sociales y posibles situaciones de discriminación en relación con las personas de los sectores en el ambiente laboral de las instituciones distritales

pregunta, un 51,9% de las personas quienes diligenciaron la encuesta opinan que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo establecido con su idea de moral, costumbres, familia o Dios, sin embargo, al preguntar si cree que las personas de los sectores LGBTI pueden ser percibidas como un riesgo, una posibilidad, ni lo uno ni lo otro, la tasa de respuesta fue relativamente baja 8,9%, al indicar que las personas de los sectores LGBTI son un riesgo para la comunidad.

Es importante resaltar que las y los servidores de la Secretaría Distrital de Hacienda, en su mayoría están de acuerdo con que a las personas de los sectores LGBTI se les permita:

- 🚩 Enseñar como profesoras/es 79,3% (476 personas)
- 🚩 Se casen entre sí 68,2% (409 personas)
- 🚩 Ejerzan cargos públicos 95,8% (575 personas)
- 🚩 Se besen en público 50,0% (300 personas)

Adicionalmente es interesante observar que los porcentajes más bajos en relación con la situación de discriminación más frecuente en el entorno laboral están asociados con:

- 🚩 Discapacidad 5,5%
- 🚩 Orientación sexual e identidad de género 5,3%.

### **Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital**

En cuanto a los resultados arrojados por la encuesta ALI en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital cabe destacar la siguiente información: siendo el primer año de aplicación de la encuesta, los resultados fueron satisfactorios, fue difundida entre 595 servidoras y servidores, diligenciada por 266 personas que corresponde a una tasa de respuesta del 44,7%.

- 🚩 Un 46,8% (124 personas) opinan que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo establecido con su idea de moral, costumbres, familia o Dios, al preguntar si cree que las personas de los sectores LGBTI pueden ser percibidas como un riesgo para la comunidad, entendiendo riesgo como la posibilidad de daño, la tasa de respuesta fue relativamente baja 9,0%, 24 personas de 266 quienes diligenciaron la encuesta.

Las y los servidores, en su mayoría, están de acuerdo con que las personas de los sectores LGBTI se les permita:

- ✚ Enseñar como profesoras-es, 73.3% (195 personas)
- ✚ Se casen entre sí, 79.3% (211 personas)
- ✚ Ejercen cargos públicos, 94.4% (251 personas)
- ✚ Besarse en público 57.5% (153 personas)

Sobre la discriminación más frecuente en el entorno laboral señalaron la relacionada con su peso, tamaño o apariencia física 19,2%.

Los porcentajes más bajos se relacionan con la situación de discriminación por:

- ✚ Orientación sexual e identidad de género 9,8% (26 personas)
- ✚ Raza u origen étnico 24 personas
- ✚ Discapacidad física 5,6% (15 personas)

## **Retos**

Aunque los resultados de las encuestas son gratificantes, es necesario seguir trabajando en el cambio de imaginarios y representaciones negativas que se tienen acerca de las personas de los sectores LGBTI y que pueden ser un obstáculo para su vinculación o estabilidad en la organización. Se sugiere mayor participación de las y los servidores a las actividades que se realizan para institucionalizar la política pública en el sector, al igual que abrir nuevos espacios que generen interés de las personas en conocer la política pública LGBTI.

## **Avanzando en el desarrollo de acciones para un ambiente laboral inclusivo en el sector Hacienda**

Dentro de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos en el 2017 y 2018 se realizaron otras actividades contempladas en el plan de acción del sector, orientadas al desarrollo de procesos, procedimientos y manuales de las Direcciones de Talento Humano de las entidades, en los que se incluyen los lineamientos y la normatividad respectiva que hace posible que a todas las personas les sean garantizados sus derechos y respetada su orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

## **Jornadas de Inducción**

La Dirección de Diversidad Sexual participa en las jornadas de inducción y reinducción para las y los servidores tanto de la Secretaría de Hacienda Distrital como de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, estos espacios que tienen como objetivo dar a conocer la política pública LGBTI, normatividad y elementos conceptuales de las

categorías de orientación sexual e identidad de género, han permitido a las y los servidores aclarar imaginarios con la finalidad de disminuir la discriminación en el ámbito laboral.

Según la medición de la línea de base de la política pública LGBTI del año 2014, se observa que para las y los servidores de la administración es importante que exista una política pública en relación con las personas de los sectores LGBTI, a 2018 muchas de las personas que asisten a las jornadas de inducción saben que existe la política pública indicando así que las estrategias de divulgación utilizadas en las entidades del Distrito han cumplido su objetivo.



*Jornada de inducción en la Secretaría de Hacienda Distrital*



*Jornada de inducción en la Unidad Administrativa Especial de Catastro*

Es importante mencionar que el 2018 es el primer año en que se ha participado en las jornadas de inducción en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital logrando la institucionalización de la política pública LGBTI en la entidad.

Estos espacios coordinados con las oficinas de Talento Humano - Gestión Corporativa han permitido dar a conocer la política pública LGBTI a alrededor de 200 servidoras y servidores en el sector Hacienda.

### **Retos**

Es fundamental continuar con la institucionalización de la política pública LGBTI en el sector Hacienda a través de los espacios (como mínimo media hora) que se disponen en las jornadas de inducción de sus entidades adscritas y vinculadas. Se sugiere abrir nuevos espacios para todo el personal de las entidades (servidores, funcionarios, contratistas, con vinculación reciente o antigua) para que así todas y todos conozcan la política pública LGBTI e incrementar la participación del sector en las actividades que se realizan.

Se propone que en el plan de acción de la política pública LGBTI 2019 se establezcan como actividades la participación de la Dirección de Diversidad Sexual en las jornadas de inducción que se realizan en la Lotería de Bogotá y en el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP.

### **Video categorías política pública LGBTI**

En el plan de acción de la política pública LGBTI, en el marco de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, el sector Hacienda ha realizado diferentes actividades como la difusión del video de categorías de la política pública, impactando a aproximadamente 1835 servidores/as de la Secretaría de Hacienda Distrital y la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, con esta herramienta se logró llegar de una manera ágil a más personas aclarando los conceptos y variables que maneja la política pública LGBTI – orientación sexual e identidad de género.

### **Retos**

- ✚ Se sugiere que en el plan de acción de la política pública LGBTI 2019 se establezca como actividad la difusión del video de categorías de la PPLGBTI en la Lotería de Bogotá y en el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP.

### **Sketch teatrales**

Adicionalmente, se realizaron en la Secretaría de Hacienda Distrital sketch teatrales en los cuales actores profesionales pusieron en escena tres diferentes dramatizaciones en relación con la discriminación en ambientes laborales por orientación sexual o identidad

de género. Esta actividad tuvo gran acogida entre las y los servidores de la Secretaría quienes fueron receptivos al mensaje, entendiendo que las personas de los sectores LGBTI tienen los mismos derechos y oportunidades para acceder a un trabajo digno y su orientación sexual o identidad de género no son una barrera para lograrlo.



*Sketch en la Secretaría de Hacienda Distrital.*

### **Guía para un lenguaje incluyente**

La Secretaría de Hacienda Distrital en el 2015 publica el documento “Guía para un lenguaje incluyente”, con la finalidad de superar la segregación social entre hombres y mujeres; dentro de las actividades del 2018 se programó la actualización de esta guía en la que se incluyó la política pública LGBTI, sus conceptos y el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género. La guía es publicada en la intranet de la entidad para conocimiento de las y los servidores.

### **Estrategia de cambio cultural “En Bogotá se puede Ser” en el Sector Hacienda**

Como se mencionó una de las metas del plan de acción de la política pública LGTI, sector Hacienda, está articulada con el proceso estratégico “Comunicación y educación para el cambio cultural”, entendido como la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos.

Este proceso desarrolla el derecho a la cultura y la comunicación, materializándose por el sector a través de las Oficinas Asesoras de Comunicaciones, quienes han realizado la difusión de piezas comunicativas alusivas a fechas conmemorativas para los sectores

sociales LGBTI y demás piezas referentes a la Semana por la Igualdad, principal actividad de la estrategia de cambio cultural “En Bogotá se puede Ser”.



*Piezas comunicativas fechas emblemáticas*

## Conclusiones

En el sector Hacienda se ha avanzado con la institucionalización de la política pública LGBTI gracias al cumplimiento de las actividades que se programan en el plan de acción de la política pública, estas actividades que se proyectan de manera responsable al inicio de cada año deben ser cuidadosamente revisadas para continuar con la excelente labor que ha realizado el sector.

No obstante, se sugiere revisar los siguientes aspectos para dar continuidad a su institucionalización:

- ✚ Aunque las actividades del plan de acción de la política pública LGBTI del sector se llevan a acabo de manera eficaz y eficiente, en gran medida a la coordinación de los referentes, se sugiere conformar una mesa funcional liderada por los profesionales y por la Dirección de Diversidad Sexual. Es importante que esta mesa se conforme antes de programar las actividades anuales, con la finalidad que las áreas/direcciones encargadas (Oficina de comunicaciones /prensa, Talento humano/ Gestión humana, Planeación) de los temas de la política, estén al tanto del plan de acción, se comprometan con sus actividades y a su vez propongan nuevas estrategias para la consecución de los objetivos.
- ✚ Se hace necesario coordinar un espacio entre los referentes de la PPLGBTI de la Secretaría de Hacienda Distrital y de la Dirección de Diversidad Sexual con los referentes de la Lotería de Bogotá y en el Fondo de Prestaciones Económicas,

Cesantías y Pensiones – FONCEP, este espacio como un acercamiento para que las entidades conozcan el trabajo de asistencia técnica que desde la Dirección de Diversidad Sexual se realiza.

- ✚ Se debe continuar con la institucionalización de la política en las entidades adscritas y vinculadas del sector, se recomienda realizar una mesa de trabajo entre los referentes de la Secretaría de Hacienda Distrital, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, la Lotería de Bogotá y en el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP con el objetivo de definir las actividades que realizarán en próximos dos años.
- ✚ Con el fin de dar respuesta a la solicitud radicada por la Secretaría de Hacienda Distrital, radicado 2018EE206714 – implementación caja de herramientas, se requiere programar jornadas de mínimo cuatro horas con las y los servidores de la Secretaría con el fin de desarrollar los ejercicios basados en la Caja de Herramientas. No es posible realizarlos en las jornadas de inducción por cuanto el espacio asignado a la Dirección de Diversidad Sexual es corto y solo es posible presentar la política pública LGBTI.
- ✚ Se debe revisar la incorporación de las variables sexo, orientación sexual e identidad de género en los instrumentos de recolección de información con el objetivo de cumplir la Directiva 022 de 2011 “Estandarización de la información de identificación, caracterización, ubicación y contacto de los ciudadanos y ciudadanas que capturan las entidades del Distrito Capital”. Esta incorporación de variables permite a nivel Distrital resolver problemas como: la falta de información sobre el nivel de responsabilidad del Estado en la garantía de derechos, el déficit de datos que permite caracterizar problemáticas y situación de derechos de acuerdo con la orientación sexual y la identidad de género, las deficiencias en la planeación por falta de información que permite identificar su pertinencia y relevancia. A través de esta acción se garantizará el acceso, uso y disfrute de servicios a personas con orientación sexual e identidad de género no normativa.

## Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (2014). Decreto 062 de 2014: “Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales – LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones”.

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual – Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (2018): Informe consolidado de los resultados de la aplicación de la encuesta 2018.

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual – Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (2018): Informe de resultados de la encuesta ALI en la Secretaría de Hacienda Distrital 2017.

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual – Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (2018): Informe de resultados de la encuesta ALI en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital 2018.

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, Secretaría Distrital de Planeación, Dirección de Diversidad Sexual – Medición de la línea de base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBT 2015.

Concejo de Bogotá (2009). Acuerdo 371 de 2009: “Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero – LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.

Concejo de Bogotá (2016). Acuerdo 645 de 2016: “Por el cual se adopta El Plan de Desarrollo Económico y Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016 – 2020 - Bogotá Mejor para Todos”.

# Capítulo 12

## Sector Hábitat

## Sector Hábitat

Elaborado por María Claudia Barragán

El informe que a continuación se presenta está enmarcado en el análisis y avances de las acciones adelantadas en los años 2017 y 2018 por el Sector Hábitat, en el plan de acción de la política pública LGBTI y su impacto en la consolidación del proceso estratégico de fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales, por lo cual, se estructura en dos ejes de estudio a saber: **i)** identificación, información y orientación para el acceso a soluciones de vivienda y **ii)** institucionalización de la política pública LGBTI en el sector Hábitat.

### Identificación, información y orientación para el acceso a soluciones de vivienda

La Política Pública LGBTI en concordancia con el proceso estratégico de Fortalecimiento Institucional en los niveles distritales y locales, contempla la ejecución de procesos de desarrollo de capacidades y competencias institucionales, a través de acciones de capacitación, formación y asistencia técnica a las entidades distritales y la ciudadanía, que fortalezcan el acceso a servicios y la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI en los diferentes territorios y ámbitos de intervención de la gestión pública en la ciudad.

Es así como desde la gestión del sector Hábitat se han de garantizar los derechos a un hábitat de calidad y a la vivienda de las personas de los sectores LGBTI, lo que significa no sólo la adquisición de una vivienda digna, sino la promoción de condiciones de habitabilidad libres de discriminación, que reconozcan las dinámicas y necesidades de las personas LGBTI en éste aspecto.

Uno de los principales objetivos del sector Hábitat en la ciudad es generar las condiciones en los diferentes territorios de la ciudad para un hábitat de calidad, el acceso a la vivienda y el desarrollo integral de los asentamientos humanos, en concordancia con el ordenamiento territorial de Bogotá.

En cuanto al acceso a soluciones de vivienda en la ciudad, se ha incrementado la construcción y oferta de vivienda nueva, según la Secretaría Distrital del Hábitat, “durante el primer trimestre de 2017, se inició en Bogotá la construcción de 12.878 viviendas, representando un incremento del 35.9% frente al mismo periodo en 2016. Esta cifra de iniciaciones de construcción de vivienda es la más alta desde 2009”, sin embargo, el precio de la vivienda en Bogotá ha crecido aceleradamente y puede ser una de las causas del déficit cuantitativo de vivienda.

En el caso de las personas de los sectores sociales LGBTI, la Encuesta Multipropósito (EM) 2017, muestra que, el 72,1% de las personas de los sectores LGBTI habita en apartamentos. Esto es casi un 10% más que en las personas heterosexuales. No es de sorprender porque, en general, el promedio de edad de las personas que habitan casas, es mayor que de quienes habitan apartamentos y las personas adultas de los sectores

LGBTI son aproximadamente en promedio cuatro años más jóvenes que las heterosexuales.

En cuanto a la tenencia de la vivienda más de la mitad (53,9%) de las personas heterosexuales habitan en vivienda propia totalmente pagada o la están pagando, mientras el 43,2% de las personas de los sectores LGBTI lo hace. Los hogares que viven en vivienda propia pueden destinar más dinero a otras necesidades básicas lo que se traduce en mayor bienestar y se observa, que esa condición de bienestar es 10% menos frecuente en las personas de los sectores LGBTI, para ellas es más común vivir en arriendo (54,1%), que para las personas heterosexuales (40,9%).

Estas cifras muestran menos acceso de las personas de los sectores LGBTI a la vivienda propia y aunado a esto se encuentra también una mayor movilidad de municipio de las personas de los sectores LGBTI, dado que en la encuesta en la ciudad, 28,5% de las personas heterosexuales afirman no haber vivido siempre en Bogotá, mientras que de las personas de los sectores LGBTI el 32,6%.

Otro dato importante que se encuentra, es el relacionado con la composición del hogar, el promedio de personas por hogar de las personas de los sectores LGBTI es de 2,84 personas mientras que el de las personas heterosexuales es 3,5. Esto significa que los hogares son en promedio más grandes en personas heterosexuales. Si se mira en detalle se identifica, que 15,2% de las personas de los sectores viven en hogares unipersonales, contra el 7,1% de las personas heterosexuales.

Dos de cada cuatro personas de los sectores LGBTI viven solos o en pareja, mientras que solo uno de cada cuatro personas heterosexuales lo hace. Lo más común para las personas de los sectores LGBTI es vivir en pareja (37,2%) o en un hogar de tres personas (20,1%), mientras que para las personas heterosexuales es vivir en hogares de tres (26,7%) o cuatro personas (26,2%).

Por último, en un grupo focal realizado con personas de los sectores LGBTI para aportar en la construcción de la Política Pública Integral del Hábitat, se identifica, que las personas transgénero y las que viven en contextos marginales, tienen más dificultad para acceder a una vivienda de calidad e incluso a sitios de arrendamiento, en razón a la identidad de género y la orientación sexual, lo que configura situaciones de discriminación y exclusión, que vulneran el derecho a vivir sin discriminación.

En cuanto a las acciones ejecutadas por la Secretaría Distrital del Hábitat en primer lugar se encuentran las encaminadas a identificar y caracterizar a las personas, por lo que se avanzó en la incorporación de las categorías de identidad de género y orientación sexual en los formatos de captura de información del proyecto de reasentamiento de hogares localizados en zonas de alto riesgo, implementado por la Caja de Vivienda Popular –CVP.

Así mismo, se avanzó en la caracterización de las personas LGBTI, que habitan en los sectores de las intervenciones integrales de mejoramiento en los territorios priorizados (Alto de Fucha, Ciudad Bolívar borde rural, Ciudad Bolívar borde Soacha), en la que de 4146 hogares caracterizados, se identifican 21 hogares con presencia de personas de los sectores LGBTI. Se identifica que en la tenencia de la vivienda el 62,78% de los hogares sin personas LGBTI tiene vivienda propia, mientras en los hogares LGBTI es del 61,9%,

es importante señalar que la tenencia por usufructo en los hogares LGBTI es del 19,05%, mientras que la del resto de hogares es del 4,49%.

Se diseñó una estrategia institucional de información sobre oportunidades para acceder al subsidio de vivienda y cómo acceder a una solución de vivienda digna, dirigida a las personas de los sectores LGBTI, que se implementó en las ferias de servicios a la ciudadanía, en jornadas de orientación en los Centros de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Género-CAIDSG y en el Festival Tunjuelito Diverso. Se avanzó en la coordinación con la Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans-GAAT, para dar orientación a las personas transgénero de los servicios, ruta y requisitos para acceder a subsidios y programas de vivienda de interés social.

Los resultados de las acciones de la Secretaría Distrital del Hábitat para el año 2017, en el Programa Integral de Vivienda –PIVE, indican que 21.440 personas y hogares fueron atendidos en la etapa de inscripción, de los cuales 36 hogares reportaron personas de los sectores LGBTI; de los 36 hogares se registraron 41 ciudadanos como población LGBTI.

Para el mismo año 2017 y en la etapa de Asignados / Vinculados al beneficio otorgado por la Secretaría Distrital del Hábitat se encontraban 4.965 hogares, de los cuales 3 hogares eran de los sectores LGBTI, para un total de 5 personas LGBTI. Finalmente, para la pasada vigencia se registró la culminación del proceso de solución de vivienda (Desembolso / Legalización), a través de un subsidio / aporte otorgado por SDHT a 5.211 hogares, de los cuales 8 hogares se autodenominaron LGBTI; y en el cual se identificaron 19 personas LGBTI.

Por último, se destaca la organización de la Feria de servicios dirigida a la población recicladora de oficio de la ciudad, ejecutada por la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos-UAESP, que se llevó a cabo el 6 de diciembre de 2018, en la que participaron diferentes entidades del orden distrital y nacional, para atender las necesidades de las personas recicladoras de oficio. La Dirección de Diversidad Sexual, estuvo presente haciendo capacitación a la ciudadanía y orientando sobre los servicios distritales para las personas de los sectores LGBTI.



*Participación de la DDS en la Feria para la Población Recicladora de Oficio de Bogotá*

## **Retos**

Es indispensable actualizar la información de los subsidios, alternativas de vivienda y requisitos para acceder a soluciones de vivienda, dados los cambios, que ha tenido el Programa Integral de Vivienda-PIVE en el Distrito y llevar a cabo nuevas jornadas de información y orientación a las organizaciones y personas de los sectores sociales LGBTI.

Ejecutar la estrategia de ornato y embellecimiento en el barrio Santa Fe, que contempla la identificación de la oferta institucional del sector y la participación de las organizaciones sociales y de los sectores LGBTI, que desarrollan procesos comunitarios en el barrio Santa Fe.

Diseñar junto con las entidades financieras una estrategia para la bancarización de las personas de los sectores LGBTI, que les permita hacer el cierre financiero para la adquisición de vivienda. Así mismo, fortalecer el programa de arriendo con opción de compra, que incluya a las personas de los sectores LGBTI en esta modalidad.

Incluir en el proceso de construcción de la Política Pública Integral del Hábitat, los aportes y las problemáticas identificadas por las personas de los sectores LGBTI, con el fin de diseñar estrategias y acciones específicas para avanzar en la garantía de un hábitat de calidad para las personas de los sectores sociales LGBTI en la ciudad.

## **Institucionalización de la política pública LGBTI en el sector Hábitat**

La institucionalización de la Política Pública LGBTI en los sectores de la Administración Distrital, es un proceso contemplado en el componente de adecuación normativa y organizacional de las entidades, con el objetivo de fortalecer la capacidad institucional, para el cumplimiento del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, en el marco de las competencias legales de los sectores, institutos y empresas públicas distritales.

La implementación de la Política Pública LGBTI en el sector Hábitat, se sustenta principalmente en la gestión de la Subdirección de Información Sectorial, área con la que se coordina y se hace el seguimiento a la ejecución del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, tanto las dirigidas a las organizaciones y ciudadanía, como a las internas centradas en la consolidación de las estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos-ALI y de Cambio Cultural.

## **Hacia un ambiente laboral inclusivo en el sector Hábitat**

La estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos-ALI, está enmarcada en el proceso estratégico de fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales de la Política Pública para la garantía de los derechos de las personas LGBTI, el objetivo de ésta es eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

Una de las principales herramientas de la estrategia de ALI es una encuesta dirigida a los servidores públicos de las entidades, que permite valorar las representaciones sociales de éstos en relación con los sectores LGBTI y las situaciones de discriminación, que se

pueden presentar en el ambiente laboral. En el caso del Sector Hábitat se aplicó en el año 2017 en la Secretaría Distrital del Hábitat y en el año 2018 en la Caja de Vivienda Popular y en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano, que fue respondida por el 22%, el 38% y el 47% del total de servidores públicos de las tres entidades mencionadas respectivamente, que se encuentran en el momento vital de la adultez y tienen nivel educativo profesional o con posgrado.

La encuesta permitió identificar las características del ambiente laboral de la Secretaría Distrital del Hábitat, de la Caja de Vivienda Popular y de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano, por lo cual se analizan algunos aspectos a continuación.

Los resultados de la encuesta muestran que las representaciones sociales de los servidores públicos del sector Hábitat todavía son desfavorables, en importantes aspectos analizados, por ejemplo, quienes piensan y creen que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo que está establecido socialmente en relación a las ideas de familia, Dios, moral y costumbres son el 36% en la Secretaría Distrital del Hábitat, el 45% en la Caja de Vivienda Popular y el 37% en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano, es decir, menos de la mitad de los participantes en la encuesta, en cada una de las entidades.

De los participantes que afirman que el riesgo de contraer una enfermedad de transmisión sexual es mayor en las personas de los sectores LGBTI, que en las demás personas es el 33% en la Secretaría Distrital del Hábitat, el 48% en la Caja de Vivienda Popular y el 45% en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano, cifras que llegan casi al 50% en la Caja de Vivienda Popular, por lo que se requiere continuar con el trabajo de capacitación de los servidores públicos al interior de éstas entidades.

Con el tema de la crianza y adopción de niños o niñas, tienen una opinión desfavorable el 37% en la Secretaría Distrital del Hábitat, el 53% en la Caja de Vivienda Popular y el 55% en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano, mientras el promedio general de la Encuesta ALI en las entidades participantes de los años 2017 y 2018 es del 57%, lo que indica que las representaciones sociales están todavía muy estereotipadas y se requiere avanzar en el reconocimiento de la diversidad en razón de una orientación sexual e identidad de género no normativa, especialmente en la Caja de Vivienda Popular y en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano.

Aunque algunas cifras en los aspectos analizados en el Sector Hábitat, están por debajo de los promedios generales de la Encuesta ALI en las entidades participantes de los años 2017 y 2018, es necesario continuar en los procesos formativos en cada una de las entidades, pues los porcentajes son todavía altos, lo que indica que persisten imaginarios, que desconocen los derechos humanos de las personas de los sectores sociales LGBTI, en aspectos como la adopción y el ejercicio de un rol paternal o maternal.

La Secretaría Distrital del Hábitat elaboró y publicó el boletín con los principales hallazgos de la encuesta ALI, en comparación con la Empresa de Renovación Urbana, lo envió por correo masivo a los servidores públicos de la entidad.

Otra acción de la estrategia ALI en el sector Hábitat en la que se avanzó fue en la ejecución de los procesos de inducción y capacitación de los servidores públicos de la

Caja de Vivienda Popular-CVP y de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano-ERU, en torno a los conceptos y estructura de la Política Pública LGBTI.

Por otro lado, se llevaron a cabo las jornadas de sensibilización y encuentro con la diversidad sexual, a través de los sketches, que se llevaron a cabo en las sedes administrativas de la Secretaría Distrital del Hábitat, así como en la Caja de Vivienda Popular, ejecutando 17 activaciones en total.



*Activaciones ALI con servidores públicos de la Caja de Vivienda Popular*

## **Retos**

Se requiere continuar con la formación en diversidad sexual y en la Política Pública LGBTI dirigida a los servidores públicos del Sector Hábitat, así mismo abordar nuevos contenidos, que respondan a los hallazgos y resultados de la encuesta ALI, que entre otros pueden ser: derechos humanos, comunicación asertiva, diversidad social como posibilidad de crecimiento y rutas de atención de las personas diversas.

Implementar la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos en las entidades vinculadas a la Secretaría Distrital del Hábitat, en las que no se ha hecho como lo son la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, Metrovivienda y en las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios: Empresa de Teléfonos de Bogotá, Empresa de Acueducto y Alcantarillado y la Empresa de Energía la ciudad.

Desarrollar una actividad en relación con los resultados del informe de la encuesta ALI, enmarcada en la fecha emblemática día del Orgullo LGBTI, que se articule a una reflexión pedagógica con los servidores públicos del Sector Hábitat.

## **Estrategia de cambio cultural En Bogotá se Puede Ser**

La estrategia responde al proceso estratégico “Comunicación y educación para el cambio cultural”, que busca la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos.

En desarrollo del propósito de la estrategia la Secretaría Distrital del Hábitat aportó en la difusión de las actividades de la Semana por la Igualdad, en la creación y difusión de piezas comunicativas de fechas emblemáticas de los sectores LGBTI y los derechos humanos, lo que contribuye a las transformaciones culturales en torno a la diversidad sexual.

Así mismo, se elaboraron piezas comunicativas en la Caja de Vivienda Popular y en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano para informar y promover la participación de los servidores públicos en la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos y en las activaciones realizadas en las entidades.

### **Retos**

Fortalecer la formación de los servidores públicos de la Oficina Asesora de Comunicaciones en el uso del lenguaje incluyente, no sexista y respetuoso de la diversidad por orientación sexual e identidad de género.

Difundir y crear las piezas comunicativas alusivas a la conmemoración de fechas emblemáticas, que se articulen a procesos pedagógicos y de participación, que promuevan la transformación de imaginarios sociales, tanto al interior de las entidades del Sector Hábitat, como en los procesos con las organizaciones sociales.

Participar en una emisión del programa de radio en Bogotá se Puede Ser, en el que se aborden los avances y el trabajo desarrollado por la Secretaría Distrital del Hábitat, para transversalizar el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género diversa.

### **Conformación del equipo de trabajo y capacitación**

El equipo de trabajo en la Secretaría Distrital del Hábitat para la institucionalización de la Política Pública LGBTI, está conformado por servidores públicos de la Subdirección de Información Sectorial, área desde la que se lidera y coordinan los procesos y actividades, para el cumplimiento de las metas de competencia de la Secretaría y del Sector Hábitat para la implementación de la Política Pública LGBTI.

Los referentes de la Subdirección de Información Sectorial han participado de la capacitación sobre los conceptos básicos, estructura y fines de la Política Pública LGBTI, así como han hecho parte del proceso de formación en el marco de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.

### **Retos**

Es importante continuar con la formación de los servidores públicos en la Secretaría Distrital del Hábitat, no sólo los vinculados a la Subdirección de Información Sectorial, sino de las demás áreas misionales, estratégicas y de apoyo de la entidad.

Se requiere fortalecer la institucionalización de la Política Pública LGBTI en la dinámica y gestión interna de la Secretaría Distrital del Hábitat, por lo que se sugiere la realización de dos reuniones de seguimiento semestrales, lideradas por la Subdirección de Información

Sectorial, que permita a las áreas misionales y estratégicas, que tienen responsabilidad en el cumplimiento de metas de la Política Pública LGBTI, coordinar de manera efectiva la ejecución de las acciones y atender las dificultades, que se presenten en el proceso de implementación.

Se sugiere fortalecer la comunicación y coordinación en torno a la implementación de la Política Pública LGBTI, con las entidades adscritas y vinculadas a la Secretaría Distrital del Hábitat, es decir, con la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, Metrovivienda y las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios: Empresa de Teléfonos de Bogotá, Empresa de Acueducto y Alcantarillado y la Empresa de Energía la ciudad, con el objetivo de involucrar a éstas entidades en el desarrollo de procesos de formación y en la implementación de las estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos y de Cambio Cultural.

## Conclusiones

Para la materialización de los derechos a un hábitat de calidad y a la vivienda digna para las personas de los sectores LGBTI, es indispensable la articulación y coordinación de las políticas de empleo, seguridad social, seguridad humana y educación, pues se ha identificado, que las principales barreras, que se presentan a las personas LGBTI tienen que ver con la inestabilidad en la generación de ingresos, exclusión o dificultad para cotizar en los sistemas de protección social, discriminación y violación de los derechos en razón a la identidad de género y la orientación sexual y bajos niveles educativos, especialmente en las personas transgénero.

Es necesario que las entidades del Sector Hábitat avancen en la ejecución de acciones afirmativas relacionadas con la vinculación laboral de personas diversas en la gestión ejecutada por las entidades del sector, en especial de personas transgénero.

Por último, se sugiere a la Secretaría Distrital del Hábitat continuar en la construcción de la Política Pública Integral del Hábitat, teniendo en cuenta el enfoque diferencial por identidad de género y orientación sexual y garantizar la participación de las personas de los sectores LGBTI en las diferentes fases del proceso de consolidación de la política pública en mención.

## Bibliografía

Observatorio de la Política Pública LGBTI (2018). Resultados de la Encuesta Multipropósito EM 2017. Bogotá.

Secretaría Distrital del Hábitat. Boletín de atención a las personas de los sectores sociales LGBTI. 2017. Bogotá.

# Capítulo 13

## Sector Ambiente

## Sector Ambiente

Elaborado por María Claudia Barragán

El informe que a continuación se presenta está enmarcado en el análisis y avances de las acciones adelantadas en los años 2017 y 2018 por el Sector Ambiente, en el plan de acción de la política pública LGBTI y su impacto en la consolidación del proceso estratégico de fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales, por lo cual, se estructura en dos ejes de estudio a saber: **i)** educación y recuperación ambiental y **ii)** institucionalización de la política pública LGBTI en el sector Ambiente.

### Educación y recuperación ambiental

La Política Pública LGBTI en concordancia con el proceso estratégico de Fortalecimiento Institucional en los niveles distritales y locales, contempla la ejecución de procesos de desarrollo de capacidades y competencias institucionales, a través de acciones de capacitación, formación y asistencia técnica a las entidades distritales y la ciudadanía, que fortalezcan el acceso a servicios y la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI en los diferentes territorios y ámbitos de intervención de la gestión pública en la ciudad.

Por lo anterior, uno de los ejes centrales del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI en el sector Ambiente, es la implementación de procesos de educación ambiental con la ciudadanía y las organizaciones interesadas en participar en acciones, que aporten al reconocimiento, protección y sostenibilidad de los recursos naturales de la ciudad.

La educación y el trabajo ciudadano en la conservación ambiental son aspectos articulados en la gestión del sector ambiente, por lo que también las acciones implementadas aportan al fortalecimiento de las organizaciones sociales de base de los sectores LGBTI.

En la Encuesta Multipropósito (EM) 2017, se evidencia participación de los sectores LGBTI en organizaciones ambientalistas, el 0,5% hacen parte de procesos en éste aspecto, aunque es bajo el porcentaje, en la agenda de las organizaciones LGBTI acompañadas por la Dirección de Diversidad Sexual, empieza a tener un papel relevante en las acciones territoriales.

En el sector Ambiente en Bogotá, la principal estrategia educativa se lleva a cabo en las Aulas Ambientales, ubicadas en diversos puntos de la ciudad a las que, han accedido los ciudadanos y organizaciones de los sectores LGBTI a participar de la oferta formativa.

De acuerdo a los reportes trimestrales del 2017 y 2018 de la Secretaría Distrital de Ambiente, han participado 1.122 personas de los sectores LGBTI en las diferentes modalidades y estrategias de educación ambiental, gestión local y aulas itinerantes.

Se ha avanzado también en el reconocimiento y apropiación por parte de las personas y organizaciones LGBTI, de los ecosistemas de importancia ambiental en la ciudad, por lo que se llevaron a cabo caminatas y encuentros en el Parque entre Nubes, Parque Mirador de los Nevados y en Usme pueblo, que involucraron la participación de redes de afecto LGBTI y organizaciones de personas transgénero.

En cuanto a las acciones de recuperación ambiental se logró articular un proceso de cuidado y cultura del agua con la red de afecto de Suba, por lo que se fortalecieron las capacidades de ésta organización para realizar transformaciones y prácticas de protección del recurso hídrico en la vida cotidiana de las comunidades.

Los procesos desarrollados en el marco del Plan de Acción de la Política LGBTI en el sector Ambiente, posibilitaron también el acercamiento de las organizaciones LGBTI a la dinámica campesina, a los saberes ancestrales y a la biodiversidad de la ciudad.

### **Retos**

Implementar las jornadas de recuperación de espacios ambientales, que incluyen acciones de limpieza, pintura, ornamentación y/o siembra, en coordinación con las personas y organizaciones de los sectores LGBTI, que han manifestado el interés en las localidades de Chapinero y Suba y que tienen trabajo ambiental en los territorios de la ciudad.

Hacer visible en la sistematización de procesos y aprendizajes de la educación ambiental el aporte de los sectores sociales LGBTI, en las publicaciones virtuales y físicas de la Secretaría Distrital de Ambiente.

Organizar y llevar a cabo las caminatas y encuentros de las personas y organizaciones de los sectores sociales LGBTI, a los ecosistemas de importancia ambiental y a las aulas ambientales de la ciudad.

Incorporar en los formatos de registro y gestión de la Oficina de Participación, Educación y Localidades-OPEL, las variables de identificación por orientación sexual, identidad de género y sexo establecida en la Política Pública LGBTI.

## **Institucionalización de la política pública LGBTI en el sector Ambiente**

La institucionalización de la Política Pública LGBTI en los sectores de la Administración Distrital, es un proceso contemplado en el componente de adecuación normativa y organizacional de las entidades, con el objetivo de fortalecer la capacidad institucional, para el cumplimiento del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, en el marco de las competencias legales de los sectores, institutos y empresas públicas distritales.

La implementación de la Política Pública LGBTI en el sector Ambiente, se sustenta principalmente en la gestión de la Oficina de Participación, Educación y Localidades-OPEL, área con la que se coordina y se hace el seguimiento a la ejecución del Plan de

Acción de la Política Pública LGBTI, tanto las dirigidas a las organizaciones y ciudadanía, como a las internas centradas en la consolidación de las estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos-ALI y de Cambio Cultural.

### **Hacia un ambiente laboral inclusivo en el sector Ambiente**

La estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos-ALI, está enmarcada en el proceso estratégico de fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales de la Política Pública para la garantía de los derechos de las personas LGBTI, el objetivo de ésta es eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

Una de las principales herramientas de la estrategia de ALI es una encuesta dirigida a los servidores públicos de las entidades, que permite valorar las representaciones sociales de éstos en relación con los sectores LGBTI y las situaciones de discriminación, que se pueden presentar en el ambiente laboral. En el caso de la Secretaría Distrital de Ambiente se aplicó en el año 2017 y fue respondida por el 19% del total de servidores públicos, que se encuentran en el momento vital de la adultez y tienen nivel educativo profesional o con posgrado.

Los resultados de la encuesta muestran que las representaciones sociales de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente, son desfavorables en la mayoría de los aspectos analizados, por ejemplo, quienes piensan y creen que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo que está establecido socialmente en relación a las ideas de familia, Dios, moral y costumbres son el 48%, es decir, casi la mitad de los participantes en la encuesta.

De los participantes que afirman que el riesgo de contraer una enfermedad de transmisión sexual es mayor en las personas de los sectores LGBTI, que en las demás personas es el 50%, cifra que está 7 puntos por encima del promedio general que es de 43%.

Lo mismo ocurre con el tema de la crianza y adopción de niños o niñas, en la entidad el 60 % tiene una opinión desfavorable, mientras el promedio general es de 57%, lo que indica que las representaciones sociales están muy estereotipadas y no se reconoce la diversidad en razón de una orientación sexual e identidad de género no normativa.

Así mismo, se desconocen los derechos humanos de las personas de los sectores sociales LGBTI, en aspectos como la adopción y el ejercicio de un rol paternal o maternal.

La Secretaría Distrital de Ambiente elaboró y publicó el boletín con los principales hallazgos de la encuesta ALI y lo envió por correo masivo a los servidores públicos de la entidad.

A partir de los resultados de la encuesta ALI, se llevó a cabo un cine foro dirigido a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente, cuyo tema central fue el derecho de las personas de los sectores LGBTI a la adopción, se logró a través de la proyección de la película “La Otra Familia”, reflexionar sobre la vivencia de las personas LGBTI en torno a la conformación de una familia, el ejercicio del rol paterno y materno y

sobre todo a desmontar prejuicios, que están vigentes en los imaginarios sociales y que llevan a las personas a rechazar y oponerse a la adopción de parejas homoparentales.

En el marco de la estrategia ALI en el sector Ambiente se avanzó también en la ejecución de los procesos de inducción y capacitación de los servidores públicos, en torno a los conceptos y estructura de la Política Pública LGBTI.

Por otro lado, se inició el proceso de formación en el marco de la estrategia ALI en el Jardín Botánico de Bogotá, se realizaron dos jornadas de capacitación con servidores públicos y se entregó material pedagógico a los participantes.

Se coordinó con el área de Talento Humano y con el equipo de Educación del Jardín Botánico, para adelantar un proceso de formación más profundo con los servidores públicos, que atienden a la ciudadanía en los territorios y las dependencias que no han recibido la capacitación en el marco de la estrategia ALI.



*Capacitación ALI con servidores públicos del Jardín Botánico de Bogotá*

## **Retos**

Se requiere continuar con la formación en diversidad sexual y en la Política Pública LGBTI dirigida a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente, así mismo abordar nuevos contenidos, que respondan a los hallazgos y resultados de la encuesta ALI, que entre otros pueden ser: derechos humanos, comunicación asertiva, resolución pacífica de conflictos y rutas de atención de las personas diversas.

Implementar la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos en las entidades vinculadas a la Secretaría Distrital de Ambiente, como lo son el Jardín Botánico de Bogotá y el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

Iniciar proceso de capacitación en el marco de la estrategia ALI en el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático-IDIGER.

Desarrollar una actividad en relación con los resultados del informe de la encuesta ALI, enmarcada en la fecha emblemática día del Orgullo LGBTI, que se articule a una reflexión pedagógica con los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente.

### **Estrategia de cambio cultural En Bogotá se Puede Ser**

La estrategia responde al proceso estratégico “Comunicación y educación para el cambio cultural”, que busca la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos.

En desarrollo del propósito de la estrategia la Secretaría Distrital de Ambiente aportó en la difusión de las actividades de la Semana por la Igualdad, en la creación y difusión de piezas comunicativas de fechas emblemáticas de los sectores LGBTI y los derechos humanos, lo que contribuye a las transformaciones culturales en torno a la diversidad sexual.

Así mismo, se elaboró pieza comunicativa en la que se invitó a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente, para participar del cine foro, que se llevó a cabo en octubre de 2018.

### **Retos**

Fortalecer la formación de los servidores públicos de la Oficina Asesora de Comunicaciones en el uso del lenguaje incluyente, no sexista y respetuoso de la diversidad por orientación sexual e identidad de género.

Difundir y crear las piezas comunicativas alusivas a la conmemoración de fechas emblemáticas, que se articulen a procesos pedagógicos y de participación, que promuevan la transformación de imaginarios sociales, tanto al interior de la entidad, como en los procesos con las organizaciones sociales.

Participar en una emisión del programa de radio en Bogotá se Puede Ser, en el que se aborden los avances y el trabajo desarrollado por la Secretaría Distrital de Ambiente, para transversalizar el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género diversa.

### **Conformación del equipo de trabajo y capacitación**

El equipo de trabajo en la Secretaría Distrital de Ambiente para la institucionalización de la Política Pública LGBTI, está conformado por servidores públicos de la Oficina de Participación, Educación y Localidades-OPEL, área desde la que se lidera y coordinan los procesos y actividades, para el cumplimiento de las metas de competencia de la Secretaría para la implementación de la Política Pública LGBTI.

Los servidores públicos de Oficina de Participación, Educación y Localidades-OPEL han participado de la capacitación sobre los conceptos básicos, estructura y fines de la Política Pública LGBTI, así como han hecho parte del proceso de formación en el marco

de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos y participaron activamente en el cine foro.

### **Retos**

Es importante continuar con la formación de los servidores públicos en la Secretaría Distrital de Ambiente, no sólo los vinculados a la Oficina de Participación, Educación y Localidades-OPEL, sino de las demás áreas misionales, estratégicas y de apoyo de la entidad.

Se requiere fortalecer la institucionalización de la Política Pública LGBTI en la dinámica y gestión interna de la Secretaría Distrital de Ambiente, por lo que se sugiere la realización de dos reuniones de seguimiento semestrales, lideradas por la Oficina de Participación, Educación y Localidades-OPEL, que permita a las áreas misionales y estratégicas, que tienen responsabilidad en el cumplimiento de metas de la Política Pública LGBTI, coordinar de manera efectiva la ejecución de las acciones y atender las dificultades, que se presenten en el proceso de implementación.

Se sugiere fortalecer la comunicación y coordinación en torno a la implementación de la Política Pública LGBTI, con las entidades adscritas a la Secretaría Distrital de Ambiente, es decir, con el Jardín Botánico de Bogotá, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal y el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, con el objetivo de involucrar a éstas entidades en el desarrollo de procesos de formación y en la implementación de las estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos y de Cambio Cultural.



*Capacitación ALI con servidores públicos de la Oficina de Participación, Educación y Localidades*

## **Conclusiones**

El sector Ambiente en el Distrito tiene una misión fundamental en el desarrollo de procesos para la protección y conservación de los recursos y ecosistemas vitales, para lo cual ha de fortalecer el trabajo coordinado y articulado con las organizaciones sociales,

comunitarias y con el sector privado, en éste sentido se sugiere fortalecer las acciones de educación y organización social de los sectores sociales LGBTI, como actores de transformación en los territorios de prácticas sostenibles.

En los procesos de educación ambiental que adelanta la Secretaría Distrital de Ambiente, se sugiere involucrar a las organizaciones de los sectores LGBTI en las acciones de recuperación, protección y mantenimiento de los ecosistemas y recursos naturales en los diversos territorios de la ciudad.

Es necesario para la materialización de los derechos de las personas de los sectores LGBTI, que se continúen y amplíen las acciones afirmativas relacionadas con la vinculación laboral de personas diversas en la gestión ejecutada por la Secretaría Distrital de Ambiente y se hagan extensivas a las demás entidades del sector.

Por último, se sugiere a la Secretaría Distrital de Ambiente avanzar en la construcción de la Política Pública de Producción y Consumo Sostenible, teniendo en cuenta el enfoque diferencial por identidad de género y orientación sexual y garantizar la participación de las personas de los sectores LGBTI en las diferentes fases del proceso de consolidación de la política pública en mención.

## Bibliografía

Observatorio de la Política Pública LGBTI (2018). Resultados de la Encuesta Multipropósito EM 2017. Bogotá.

# Capítulo 14

## Sector Gestión Pública

## Sector Gestión Pública

Elaborado por Germán Ramón Jácome

Este informe bianual de política pública LGBTI tiene como objetivo analizar los avances en la implementación de las acciones puntuales para el cumplimiento de los objetivos planteados, desde el sector de Gestión Pública durante los dos últimos años y establecer los retos que se deberán afrontar en un futuro próximo a fin de consolidar los desarrollos institucionales necesarios para avanzar en el fortalecimiento de las instituciones y el desarrollo de capacidades de los servidores públicos del distrito en la atención hacia las personas de los sectores sociales LGBTI

El siguiente capítulo ofrece una visión general de los aspectos más destacados en el período abarcado y subraya las principales áreas donde es necesario generar una gran actividad para el logro de los objetivos de la política pública.

En 2017 se formuló el plan de acción de la política pública LGBTI para Bogotá, que abarca el período del *Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos*. A partir de una fase de concertación y debate público con la participación ciudadana e institucional el sector Gestión Pública aporta a la construcción de este plan de acción a través de 21 metas a través de las cuales se gestiona la política pública LGBTI en este sector orientadas, principalmente, a avanzar en la realización de herramientas tecnológicas para la recolección de información y difusión de servicios sociales, transversalizar el enfoque diferencial, desarrollar procesos de capacitación a servidores públicos para promover ambientes laborales inclusivos, aportar al cambio cultural institucional, entre otros propósitos.

Los compromisos sectoriales acordados en el Plan de Acción 2017-2020 constituyen los parámetros que, a mediano plazo, orientan las acciones hacia la disminución de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en Bogotá y el avance en la garantía de derechos para los sectores sociales LGBTI. En este informe se pretende analizar los avances que, desde el sector Gestión Pública están contribuyendo al logro de estos propósitos y las dificultades que aún persisten, frente a las cuales es necesario redoblar esfuerzos desde la institucionalidad para hacer de Bogotá una ciudad cada vez más incluyente en materia de diversidad sexual.

### **Hacia la Formación de Servidoras y Servidores Públicos sobre Enfoque Diferencia en el sector Gestión Pública.**

Las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas cotidianamente viven la exclusión política, social y económica dentro de la ciudad. Es notorio que las instituciones distritales deben mejorar su capacidad de acción y de respuesta ante la vulneración de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI.

También implica el mejoramiento continuo de los conocimientos y actitudes de los servidores públicos de la Secretaría General y del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD con la implementación de esta política pública, permitiendo así, eliminar la discriminación por orientaciones sexuales e identidades de género en el ámbito laboral, como en el acceso a los servicios institucionales de las personas LGBTI en el Distrito.

En este sentido, la PPLGBTI, tiene como uno de sus procesos estratégicos el fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales, en el cual, dentro de su componente principal está el desarrollo de competencias que permitan apropiarse herramientas y metodologías para el abordaje del enfoque diferencial de la política pública. Además, de la apropiación de conocimientos técnicos para el abordaje de su ejercicio como servidores públicos en la atención hacia las personas LGBTI.

De acuerdo con cifras del Observatorio de Política Pública LGBTI, de la Secretaría Distrital de Planeación<sup>24</sup>:

- ✚ En relación con el grado de dificultad en la atención de diferentes grupos poblacionales y personas LGBTI, para el año 2014, aquellos servidores públicos que ofrecen atención al ciudadano respondieron que, en cuanto a la dificultad en la atención, las personas de los estratos 5-6 y las personas transgeneristas son las más difíciles de atender, seguidas de las personas gays y lesbianas. En este sentido, comparado con la medición de la línea de base 2010, se observa que son estos mismos grupos de personas presentan mayor grado de dificultad en la atención, sólo que cambian las posiciones en los niveles de dificultad.
- ✚ Otro de las preguntas recogidas en la medición de la línea de base, donde se interrogó a los servidores públicos sobre la existencia de la política pública en relación con las personas de los sectores LGBTI, el 65,14% de los servidores encuestados respondió afirmativamente y el 15,14% lo hizo negativamente. También, en relación con el grado de conocimiento sobre la existencia de una política pública LGBTI, el 56,19% de personas encuestadas respondió conocerla, mientras que el 22,78% respondió negativamente.

Es indudable la implementación de más de 10 años de la política pública LGBTI en Bogotá ha transformado las percepciones y conocimientos que tienen los servidores públicos con relación a las personas LGBTI.

Así, se pudo observar que entre los servidores del distrito se han dado cambios favorables en sus apreciaciones frente a los conceptos básicos de la política pública. Entre ellas, la apertura en la comprensión del acrónimo LGBTI separándolo de los prejuicios y preceptos que usualmente relacionaban con las enfermedades de transmisión sexual y el VIH.

- ✚ Sin embargo, al contrastar los datos con la Encuesta ALI<sup>25</sup>. la mayoría de los encuestados opinan que las personas de los sectores LGBTI responden a lo

---

<sup>24</sup>SDP-Dirección de Diversidad Sexual-Observatorio de Política Pública LGBTI. Medición de línea de base PPLGBT, Bogotá, 2014.

establecido con su idea de moral, costumbres, la familia o Dios, aún persiste una idea contraria en una gran cantidad de servidores de la Secretaría General, (57.7%). Estos resultados muestran una división casi cincuenta-cincuenta en 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 los sectores LGBTI.

Estos datos reflejan la necesidad de impulsar acciones concretas desde la Política Pública LGBTI para superar estas cifras de discriminación hacia las personas de los sectores sociales LGBTI, particularmente en la capacitación a servidores públicos en enfoque diferencial, el desarrollo de herramientas tecnológicas para la recolección de información en el acceso a los servicios distritales por parte de personas LGBTI, entre otros.

A continuación, se presentan los avances desde el sector Gestión Pública en los grandes temas del Plan de Acción de la política pública LGBTI.

## Fortalecimiento Institucional de la Política Pública LGBTI

Como se mencionó anteriormente, el sector Gestión Pública desarrolla acciones en el proceso estratégico fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales, para cualificar los procesos de implementación de la política pública LGBTI; coordinar entre esta política y el sector acciones que permitan incorporar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en los procesos de inducción, reinducción y bienestar de los servidores públicos de Bogotá.

Por este motivo, la Secretaría General ha realizado las siguientes acciones:

- ✚ Procesos de sensibilización a servidores públicos para cualificar sus competencias en la atención a las personas de los sectores sociales LGBTI en protocolos de en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía. Al ser una actividad por demanda de la Dirección Distrital de Calidad del Servicio, se reportó 756 servidores sensibilizados en enfoque diferencial.
- ✚ La inclusión de un protocolo para la atención de denuncias de los sectores LGBTI en la Red-CADE.
- ✚ La incorporación del enfoque diferencial en el plan de acción de la Política Pública Distrital de Servicio al Ciudadano. Esto permitió adelantar un cronograma para la realización de las mesas de trabajo con la Subsecretaria de Servicios a la Ciudadanía para sensibilizar la política pública LGBTI e incorporar las recomendaciones al documento de política pública.
- ✚ Adicionalmente, la Dirección Distrital de Calidad del Servicio aunó esfuerzos en las vigencias 2017-2018, en el marco de las ferias de servicios, para la promoción de los

---

<sup>25</sup>SDP-Dirección de Diversidad Sexual-Observatorio de Política Pública LGBTI. Boletín No 11. Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos: Percepciones y actitudes hacia las personas de los sectores LGBTI en la Secretaría General. Bogotá, 2017

servicios y rutas que tienen la Dirección de Diversidad Sexual de la SDP, la Sub-LGBTI de la Secretaría de Integración Social y la Gerencia de Mujer y Género del IDPAC en doce localidades de Bogotá.

- ✚ La Subdirección Técnica de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional introdujo dentro de la oferta académica a su cargo, la designación de un servidor público exclusivamente para tratar la integración de temáticas relacionadas con diversidad sexual, enfoque de género e inclusión social a través de la actualización del módulo de capacitación virtual los conceptos y normatividad de la política pública LGBTI. Como resultado de esta gestión en las vigencias 2017-2018, el módulo de capacitación se publicó en la plataforma virtual el curso: multiplicadores en prevención de violencia intrafamiliar, violencias y explotación sexual de la Secretaría de Integración Social.
- ✚ Por otro lado, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD, ha venido desarrollando dentro de los procesos de inducción del plan de formación de servidores públicos de la Entidad, la sensibilización del enfoque diferencial a través de la plataforma de aprendizaje para el ingreso al servicio público -PAO, en temas relacionados con la política pública LGBTI, con el fin de favorecer la integración a la cultura organizacional y el respeto hacia las personas LGBTI. Según datos del DASCD, 4.165 servidores han recibido el curso virtual- PAO, esto quiere decir que se ha sobre pasado el indicador en los procesos de sensibilización del enfoque diferencial.
- ✚ Asimismo, el DASCD a través de la formulación de la política pública de Gestión Integral del Talento Humano, gestionó lo pertinente para la realización de un taller de co-creación que incluyó como actores relevantes a las personas LGBTI; generando los insumos en temas de diversidad sexual para la implementación de la agenda pública. En los grupos de trabajos contaron con la participación de más de 12 servidores públicos de la administración distrital pertenecientes a los sectores sociales LGBTI.
- ✚ También, se elaboró el documento de formulación de política pública de Talento Humano donde se incorporaron las recomendaciones hechas para la inclusión del enfoque diferencial por parte de la Dirección de Diversidad Sexual.

## Retos

Se requiere mayor compromiso en la institucionalización de la Política Pública LGBTI al interior del Departamento Administrativo Civil Distrital. Esto se podría mejorar a través de la participación en 2019 de los espacios de actualización de cajas de herramientas LGBTI que hace la Dirección de Diversidad Sexual de la SDP a los servidores públicos de los diferentes sectores con responsabilidad en el plan de acción de la política pública. Además, de la participación de los espacios técnicos como la MIDS para la retroalimentación de los avances de los diferentes sectores y la institucionalización de la política pública.

Por otra parte, se requiere mayor compromiso en la actualización de las herramientas digitales que cuenta la ciudad de Bogotá, para la divulgación de información de interés de

la política pública LGBTI; ya que permanente se requieren información de los espacios y servicios que cuentan las personas de los sectores sociales LGBTI en la ciudad. Es importante que, dentro de las mesas de trabajo para la actualización de las herramientas digitales "Mapa Callejero" y el "Portal Bogotá" desarrolladas por Dirección Distrital del Sistema del Servicio a la Ciudadanía, se incluyan la información suministrada de los Centros de Atención a la Diversidad Sexual de las localidades de Teusaquillo y los Mártires.

De igual manera se considera un reto avanzar en el ejercicio de sensibilización en la red de Super-CADE de las 20 localidades de la ciudad en 2019.

Se recomienda como reto para 2019, incluir las recomendaciones hechas por la Dirección de Diversidad Sexual de la SDP sobre enfoque diferencial en la Política Pública de Talento Humano, liderada por el DASCD. Esto permitirá generar insumos en los lineamientos de capacitación y bienestar de los enfoques diferenciales por orientaciones sexuales e identidades de género.

Se sugiere, que la Dirección Distrital del Sistema del Servicio a la Ciudadanía incluyan los servicios de los Centros de Atención a la Diversidad Sexual en las herramientas digitales "Mapa Callejero" y el "Portal Bogotá" para fortalecer los servicios que presta la política pública LGBTI en 2019.

### **Cooperación e Internacionalización de la Política Pública LGBTI**

Dentro del mejoramiento de la capacidad de acción que tienen las instituciones distritales ante la vulneración de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI y frente a las demandas de quienes vivencian múltiples formas de discriminación por tener una orientación sexual o identidad de género no normativa, la PPLGBTI se ha posicionada como referente nacional e internacional para aquellos gobiernos locales de la región que se encuentran en proceso de formulación o adecuación de políticas públicas para la garantía de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas.

En este sentido, el programa de buenas prácticas liderado por la Dirección Distrital de Relaciones Internacionales-DRI buscó promover el intercambio de conocimientos de políticas públicas LGBTI como un motor de innovación para la ciudad y de intercambio a nivel Iberoamericano.

- ✚ En este marco, uno de los componentes del programa Bogotá Enseña abordó la sistematización de la política pública LGBTI, el cual, tuvo como punto de partida el reconocimiento de esta política pública como una buena práctica.
- ✚ Inicialmente, se registró las importantes transformaciones que ha vivido la ciudad en materia de inclusión del enfoque diferencial y que, por sus resultados positivos y logros alcanzados durante más de diez años de política pública, puede ser compartido con los demás gobiernos locales de las redes a las cuales Bogotá pertenece.

En este sentido, DRI aunó esfuerzos con la Dirección de Diversidad Sexual-DDS para sistematizar los impactos positivos para la visibilización de las personas de

los sectores sociales LGBTI, la transformación de imaginarios y prácticas sociales asociados a la disminución de los indicadores de discriminación en la ciudad.

- ✚ En consecuencia, el producto *documento de buena práctica*<sup>26</sup>, tiene como objetivo visibilizar el trabajo desarrollado desde la administración distrital en la formulación, implementación y seguimiento de la Política Pública LGBTI.
- ✚ Además de resaltar los aspectos innovadores, efectivos, sostenibles y replicables que la hacen una buena práctica en el reconocimiento y la garantía de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI.
- ✚ Asimismo, la DRI a través del fortalecimiento institucional en los niveles distritales, realizó en las vigencias 2017-2018, el plan de trabajo para la internacionalización de la política pública LGBTI. Este plan de trabajo trabajó varios apoyos técnicos para el desarrollo de la internacionalización de la política pública. Uno de ellos fue la asistencia técnica para la aplicación del premio Guangzhou 2018, que tuvo como resultado el reconocimiento en innovación de políticas públicas LGBTI por parte de ese organismo. Este ejercicio permitió articular el documento de buena práctica con la ficha de aplicación del premio Guangzhou, teniendo como resultado la traducción en inglés de los insumos para las próximas aplicaciones a premios internacionales en la vigencia 2019.
- ✚ Otra gestión realizada por la DRI fue la participación de la DDS en el Side Event de Buenos Aires 2018, donde se propuso la creación de Ciudades Aliadas en el Orgullo LGTBI de la Unión de Ciudades Capitales Iberoamericanas-UCCI que, durante tres días de abril de 2018, reunió a representantes de Madrid, México, Asunción, Montevideo, la Paz y Bogotá. De este encuentro, se creó la necesidad de redactar un documento destacando los avances y desafíos regionales en torno a políticas públicas LGBTI y un banco de buenas prácticas y experiencias en política pública.
- ✚ Adicionalmente, en noviembre de 2018, la DDS participó en la ciudad de Madrid, en el II Foro Mundial sobre las Violencias Urbanas y Educación para la Convivencia y la Paz de UCCI, que devino en el “Side Event” sobre crímenes de odio por orientación sexual e identidad de género.
- ✚ Resultado de este encuentro fue la creación del grupo de trabajo LGBTI, el cual es coordinado por las ciudades de Bogotá y Buenos Aires y tiene como objetivo reforzar los procesos de formación, sensibilización y capacitación en el servicio público en todas sus instancias, así como desarrollar acciones que promuevan una cultura de igualdad y no discriminación en la sociedad a fin de erradicar la violencia institucional e impulsar un cambio social por el respeto y la igualdad hacia todas las personas LGTBI.

<sup>26</sup>El diseño de este documento surge de la recopilación y la adaptación de diferentes fuentes de información relacionadas con la Política Pública LGBTI de Bogotá.

- ✚ Otros de los apoyos técnicos implementados con la DRI, fue el desarrollo de mesas de trabajo con representantes de UCCI en los meses de octubre y noviembre 2018. Este trabajo articulado permitió que la ciudad de Bogotá se le encomendara por parte del grupo de trabajo, la realización del II Encuentro de Ciudades aliadas en el Orgullo LGBTI 2019.

Este Encuentro es concebido como un espacio para el seguimiento de las acciones del grupo de trabajo y continuar con el diálogo sobre las políticas, experiencias y lecciones aprendidas entre las ciudades que permita impulsar el intercambio de experiencias y afianzar la cooperación entre las ciudades UCCI.

- ✚ Adicionalmente, se adelantaron mesas de trabajo entre la DRI y la DDS para la definición del Congreso Internacional, en el marco II Encuentro de Ciudades aliadas en el Orgullo LGBTI, el cual tiene como objetivo conocer y compartir con la ciudadanía, organizaciones sociales e instituciones gubernamentales de Bogotá, las buenas prácticas de diversidad sexual y de géneros de ciudades Aliadas al Orgullo UCCI.

- ✚ Por otra parte, en el marco del plan de trabajo de la internacionalización de la política pública LGBTI 2017-2018, la DRI apoyó en la gestión de dos panelistas internacionales, uno de la ciudad de México y otro de la ciudad de Sao Paulo para el Congreso Internacional: movilización social y derecho a la ciudad: sectores LGBTI, para la vigencia 2017. Esto permitió consolidar el intercambio de experiencias entre las ciudades de la región en términos de movilización y marchas LGBTI en el marco de la Semana por la Diversidad.

- ✚ Para la vigencia 2018, se aunó esfuerzos la DRI con la DDS para la gestión de dos panelistas internacionales, uno de Montevideo Uruguay y otro de Ciudad de México, para el Congreso Internacional 'Diversidad sexual, religión y espiritualidad, un encuentro posible y necesario'. Esto permitió el encuentro de diferentes comunidades religiosas de la ciudad para hablar de temas de diversidad sexual y de género, con una mira académica y de expertos en el tema.

- ✚ Otras de las actividades que se planteó en la internacionalización de la política pública LGBTI en las vigencias 2017-2018 fue la adhesión hacia los sistemas regionales de intercambio de experiencias que pretendan contribuir a la armonización regional en cuestión LGBTI.

En este sentido, Bogotá es socio fundador de la Red Latinoamericana de Ciudades Arcoíris (RLCA) con el objetivo de posicionar a Bogotá como fuente referente y de consulta en política pública LGBTI para la región. Esto permitió que la DDS participara en las dos sesiones de asamblea ordinaria desarrolladas por la RLCA, una en CDMX y otra en Buenos Aires, Argentina. También, se generó intercambios de experiencias y buenas prácticas con más de 9 ciudades que integran la RLCA a través de las comisiones de trabajo.

## **Retos**

En este punto se plantean varios retos. Es fundamental para el primer trimestre de 2019 continuar con la implementación del plan de trabajo de internacionalización de la política pública LGBTI, especialmente con la divulgación del documento de buena práctica de la PPLGBTI al interior de las diferentes dependencias de apoyo de la Secretaría General.

También se solicita continuar aunando esfuerzos con la DDS para el desarrollo del II Encuentro de Ciudades de Ciudades Aliadas al Orgullo LGBTI Bogotá 2019 a desarrollarse los días 24, 25 y 26 de abril. Esto permitirá continuar con la ruta de actividades del grupo de trabajo UCCI/LGBTI y la consolidación del banco de buenas prácticas en políticas públicas LGBTI de Iberoamericana.

Se requiere por parte de la DRI asistencia técnica para la DDS en la realización de las mesas de trabajo que se requieran con los representantes de UCCI para la definición de la ficha de presentación de la propuesta por parte de Bogotá para la consecución de recursos financieros de UCCI en el desarrollo del II Encuentro de Ciudades Aliadas al Orgullo.

Se insta el acompañamiento por parte de la DRI para la gestión de los compromisos adquiridos en el intercambio de las mesas de trabajo entre la DDS y UCCI. Específicamente con el desarrollo de las agendas propuestas para el Congreso Internacional y las mesas de trabajo, como también los requerimientos pertinentes al interior de la Secretaría General.

Se solicita para el segundo semestre del 2019 continuar apoyando desde la Dirección Distrital de Relaciones Internacionales con el acompañamiento desde esta Dirección para la implementación del plan de trabajo de la RLCA 2017-2019. Específicamente con los recursos financieros y humanos para la participación de Bogotá en la III Asamblea Ordinaria del a RLCA a desarrollarse en el mes de julio en la ciudad de Sao Paulo.

## **APP móvil “En Bogotá se puede ser”**

Transformar significados y representaciones culturales alrededor de la diversidad sexual y de género, es el objetivo del proceso estratégico: “Comunicación y educación para el cambio cultural”. También, la corresponsabilidad en el ejercicio al derecho a la participación de las personas LGBTI hace parte del objetivo del proceso estratégico: “Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos”.

En el marco de los procesos estratégicos antes mencionados, la Alta Consejería Distrital de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC y la Dirección de Diversidad Sexual han venido desarrollando una serie de estrategias con el ánimo de fortalecer y socializar la oferta institucional dirigida a las personas LGBTI.

Bajo este escenario, la Alta Consejería TIC dando cumplimiento con el plan de acción de la PPLGBTI, específicamente la meta: “Realizar asistencia técnica para el desarrollo de un aplicativo móvil para la recolección de información, difusión de servicios, y el desarrollo de alianzas público-privadas pertinentes, para la garantía plena de los derechos de las

personas de los sectores LGBTI”. Firmó convenio interinstitucional con la Universidad Nacional, en septiembre de 2018, para el desarrollo y puesta en marcha de la APP Móvil “En Bogotá se Puede Ser”.

Esta aplicación que fue concebida desde su diseño centrada en el usuario y en la utilidad que genera para coadyuvar a la garantía de derechos de los sectores sociales LGBTI, se realizó en articulación con la DDS, teniendo en cuenta todos los aspectos técnicos de la política pública LGBTI, y las particularidades de los datos de la Encuesta Multipropósito, que según los datos suministrado en el año 2014 , en Bogotá el 0.41% de la población se declaró homosexual (31.929 personas), 0.07% bisexual (5.506 personas).

De esta forma, la APP Móvil se convierte en una herramienta que permite acercar los servicios y rutas institucionales para la atención de las personas LGBTI, visibilizar la oferta privada y de organizaciones sociales que conjuntamente con la Secretaría General ha desarrollado estrategias para brindar a estos sectores sociales oportunidades de acceso a bienes y servicios.

De igual forma, permite tener fácil acceso a los canales de denuncia como la línea arcoíris, módulo de denuncia, y la línea púrpura. Todo esto se complementa con el acceso a la información a través de noticias y divulgación de eventos de interés.

Conjuntamente la DDS y Alta Consejería TIC han dispuesto de talento humano idóneo para la administración y sistematización de la información requerida de la APP Móvil “En Bogotá se puede ser”. Cabe resaltar el esfuerzo de ambas entidades para el desarrollo de la infraestructura virtual, como también la disposición técnica humana para su formulación se hizo de manera óptima.

## **Retos**

En este punto el sector debe avanzar en el primer trimestre de 2019 en trasladar la administración del aplicativo, una vez hayan terminado las pruebas finales de la APP Móvil, al personal encargado de la Dirección de Diversidad Sexual. Esta transición debe estar consignada en un manual de funcionamiento que permita dejar evidencias a las siguientes admisiones sobre el normal funcionamiento del aplicativo móvil.

Se insta a la Alta Consejería TIC en continuar disponiendo técnica, financiera y del talento humano para el desarrollo de las (4) herramientas tecnológicas, consignadas en la meta 1.2 del plan de acción de la política pública LGBTI. Asimismo, se recomienda aunar esfuerzos con la DDS para generar una estrategia distrital para la divulgación y socialización de la APP Móvil “En Bogotá se puede ser” que sirva para el desarrollo de herramientas tecnológicas dando énfasis en los avances y los conceptos técnicos de la Política Pública LGBTI.

## **Ambientes Laborales Inclusivos para la garantía plena de derechos de las personas LGBTI.**

De acuerdo con los lineamientos de la Estrategia Distrital de la política pública LGBTI, *Ambientes Laborales Inclusivos*, “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”.

En el año 2017 se realizó una encuesta sobre ambientes laborales inclusivos, en la Secretaría General<sup>27</sup>, la cual fue contestada por 137 servidores públicos en su mayoría contratistas con estudios de posgrado, entre los 27 y 45 años, con menos de 1 año de vinculación a la Secretaría.

Sobresalen algunas respuestas referidas a permisos y prohibiciones a las personas de los sectores LGBTI, como la de si considera que a las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir que se casen entre sí, frente a la que el 24% de los servidores públicos encuestados respondieron que No se les debe permitir. Frente a este tema, se resalta el imaginario de que en vínculo del matrimonio solo están constituidas por un hombre y una mujer, reforzando la idea que las parejas heterosexuales son más idóneas que las parejas del mismo sexo. Sin embargo, resaltamos que las respuestas emitidas son de servidores públicos altamente capacitados en temas de derechos humanos y conocen la normatividad actual en la garantía de derechos de las personas LGBTI.

Por otro lado, en la misma encuesta se indagó sobre discriminación en el ambiente laboral hacia personas de los sectores LGBTI, frente a las cuales hay servidores públicos que han observado que a una persona de su entorno laboral la han discriminado, molestado o hecho sentir mal, en razón a su orientación sexual o identidad de género, en casi un 9% de las personas que respondieron la encuesta

Algo similar ocurre con la pregunta sobre si considera que a las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir que adopten o críen niños-as. El 52% de las personas que respondieron la encuesta consideran que NO se les debe permitir.

Esta posición podría estar reflejando la polarización que vive el país en torno al tema de la adopción y crianza de niños y niñas por parte de parejas del mismo sexo. Sin embargo, la reflexión, en el contexto institucional, es si las opiniones, creencias religiosas o posturas filosóficas, deben primar sobre los avances normativos, que, para el caso de Colombia, son muchos en esta materia.

---

<sup>27</sup>Alcaldía Mayor de Bogotá, SDP, Dirección de Diversidad Sexual. Estrategia Distrital Ambientes Laborales Inclusivos (Decreto 062 de 2014), Bogotá, 2017.



*Sketches teatrales para reflexionar sobre la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Secretaría General (2018)*

Por otro lado, la transformar significados y representaciones culturales alrededor de la diversidad sexual y de género, es el objetivo del proceso estratégico: “Comunicación y educación para el cambio cultural”, de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI de Bogotá. Es desde este proceso estratégico que se ha venido trabajando en el sector.

Es desde este proceso estratégico que se ha venido trabajando en la Secretaría General, la difusión 10 noticias en los diferentes medios de comunicación con los que cuenta la Alcaldía Mayor alusivas a la Semana por la Igualdad 2018, especialmente al apoyo que brindó al Concierto de la Diversidad en Plaza de Bolívar. Adicionalmente se publicó en la agenda cultural de Bogotá, las fechas conmemorativas para los sectores sociales LGBTI.

Cambiar la cultura institucional en favor del respeto y aceptación de la diversidad sexual y de género, es una tarea de largo aliento pues implica trabajar con los valores, imaginarios y las representaciones sociales de servidores públicos de distintos niveles jerárquicos, nivel educativo, edad y nivel cultural. Como parte de la estrategia general de Ambientes Laborales Inclusivos, se avanzó en la presentación de sketches teatrales en 7 áreas de la Secretaría General con una gran participación de servidores públicos, a quienes se les invitó a reflexionar sobre estos aspectos.

### **Avances del fortalecimiento Institucional.**

En la línea de fortalecimiento institucional a través del desarrollo de capacidades técnicas de la política pública LGBTI, se ha permitido en la vigencia 2017-2018, incrementar el grado de institucionalización en la Secretaría General a través de varias vías. Por una parte, se observa el nivel de transversalización de acciones organizadas al interior del sector para dar cumplimiento a las obligaciones del plan de acción de la política pública. Cabe resaltar la disposición de contratistas de la Dirección Distrital de Relaciones

Internacionales-DRI para la sistematización como una buena práctica la política pública LGBTI de Bogotá en el marco de su proceso de internacionalización.

Esto ha permitido la conformación de un equipo de trabajo para la gestión de acciones al interior de la Secretaría General que permitan poner en la agenda temas LGBTI. Sobresale también el grado de cooperación entre la DDS y DRI para la consecución de recursos financieros para apoyar los Congresos Internacionales en el marco de la Semana por la Igualdad 2017- 2018. Además, del compromiso para formar alianzas de cooperación internacional con la Unión de Ciudades Capitales Iberoamericanas-UCCI.

Por la otra parte, la Dirección de Desarrollo Institucional avanzó hacia la institucionalización de la política pública LGBTI, a través de la gestión de recursos técnicos y humanos para la actualización del curso virtual en política pública LGBTI. Esto hizo que Desarrollo Institucional acompañará técnicamente a la DDS en la oferta del módulo de capacitación hacia otros sectores de la administración distrital. Impulsando también dentro de su propia misionalidad, la promoción, certificación y asistencia tecnológica a las entidades que requieran tomar los servicios de capacitación.

Se agregan también, acciones afirmativas para la contratación de personas transgénero al interior de la Red-CADE. Este trabajo se viene implementando a través de la asignación de plazas disponibles para personas LGBTI en el sector. Estas acciones se vienen coordinado a través de la Dirección de Talento Humano y la Dirección del Sistema Distrital del Servicio al Ciudadano.

Otro de los avances en el grado de institucionalización de la PPLGBTI fue con la Alta Consejería TIC. Se evalúa positivamente la articulación con la Dirección de Diversidad Sexual para el desarrollo del aplicativo móvil “En Bogotá se Puede Ser”, ya que, por medio de mesas de trabajo, se logró movilizar tanto recursos físicos como humanos para la recolección de información, difusión de servicios, y el desarrollo de convenios interadministrativo para la garantía de derechos de las personas LGBTI.

Por otro lado, la Oficina Asesora de Planeación ha venido acompañando la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual-MIDS y ha participado activamente de los compromisos planteados en el desarrollo de las 4 sesiones de la MIDS. También la Dirección de Talento Humano ha participado activamente con la implementación de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos; primero, al incluir dentro de la agenda de los procesos de inducción la presentación de la estrategia ALI por parte de la DDS; segundo, con el compromiso en la invitación a siete áreas de la Secretaría General para el desarrollo de las activaciones teatrales de la estrategia.

No obstante, el panorama con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD en el marco de los avances en el grado de institucionalización de la política pública LGBTI son distintos; primero, al revisar los reportes de seguimiento del plan de acción de la política pública LGBTI 2017-2018, el DASCD suministra información en destiempo de los avances de las metas; segundo, demuestra un desinterés del área encargada de la transversalización de la política pública, en los espacios de actualización en cajas de herramientas para funcionarios públicos en temas de la política pública LGBTI.

## Retos

Se requiere mayor compromiso por parte de la Oficina Asesora de Planeación del DASCDC para la transversalización de la política pública LGBTI. Se solicita cumplir con el cronograma de reporte de seguimiento del plan de acción de la política pública LGBTI con información más técnica de las actividades planteadas. Es vital que los funcionarios misionales del área de planeación y comunicaciones del DASCDC, se articulen para el cumplimiento de las actividades de la meta ALI, esto permitiría avanzar en la apropiación en la política pública LGBTI y disminuir las representaciones sociales negativas de las personas LGBTI al interior de la entidad.

## Conclusiones

Sin embargo, para lograr mayores avances en la transversalización de la Política Pública LGBTI al interior del Departamento Administrativo Civil Distrital es necesario tener en cuenta las recomendaciones hechas por la Dirección de Diversidad Sexual sobre enfoque diferencial en la Política Pública de Talento Humano, especialmente con las recomendaciones concernientes a la Estrategia de Ambiente Laborales Inclusivos. También participar de los espacios de actualización de cajas de herramientas en política pública LGBTI y cumplir con el cronograma de reporte de seguimiento del plan de acción de la política pública LGBTI.

Es necesario continuar con el proceso de internacionalización de la política pública con la Dirección Distrital de Relaciones Internacionales, esencialmente con el acompañamiento técnico y humano para el Encuentro de Ciudades de Ciudades Aliadas al Orgullo LGBTI Bogotá 2019 a desarrollarse los días 24, 25 y 26 de abril de 2019. Finalmente, se recomienda a la Alta Consejería TIC continuar disponiendo técnica, financiera para el desarrollo de las (4) herramientas tecnológicas, consignadas en la meta 1.2 del plan de acción de la política pública LGBTI.

## Alta Consejería para los derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación

Elaborado por Olga Beatriz Díaz Jiménez

Al adoptar la política pública LGBTI, el Distrito Capital ha propendido por generar transformaciones culturales y sociales que les permitan a las personas LGBTI ejercer plenamente sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades, lo cual pasa por la transformación de prácticas institucionales y culturales que históricamente han generado barreras para la construcción de una sociedad más inclusiva. La política pública en el Distrito Capital es así, el marco de acción social, político e institucional, desde el cual modificar los imaginarios y representaciones sociales negativos frente a la diversidad sexual de las personas que habitan la ciudad.

Una de las situaciones de mayor vulnerabilidad que afrontan las personas de los sectores sociales LGBTI y que se han abordado desde esta política pública, es el lugar que ocupan en el conflicto armado interno que ha vivido el país por más de 50 años como resultado del uso excesivo de la fuerza por parte de los actores armados, que los ubica en un lugar de exclusión, invisibilidad y discriminación. El ensañamiento de la guerra con estos sectores sociales ha sido documentado y particularmente subrayado en diferentes informes, de tal manera que el Estado ha reconocido la particularidad de estas víctimas, si bien, no existen registros contundentes para determinar los hechos victimizantes de mayor frecuencia, asociados a la orientación sexual y la identidad de género, en el marco de este conflicto. La Ley de Víctimas y Restitución de Tierras 1448 de 2011 reafirma el principio de igualdad en cuanto a que las medidas contempladas en dicha ley serán reconocidas sin distinción de género, respetando la libertad u orientación sexual y reconoce dentro de las víctimas a parejas del mismo sexo, de tal forma que dicho reconocimiento de las víctimas tanto por desplazamiento forzado como por otros hechos victimizantes, implica los mismos derechos y medidas para su prevención, protección, atención, asistencia, reparación integral y prioridad en el acceso a la oferta social. En el año 2012 con la creación de la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación [ACDVPR], así como del Sistema Distrital de Atención y Reparación Integral a las Víctimas de graves violaciones a los Derechos Humanos, delitos de lesa humanidad y crímenes de guerra en Bogotá [SDARIV]<sup>28</sup> y del Observatorio Distrital de Víctimas, se fortalece la institucionalidad en la ciudad de Bogotá para la implementación de la ley de víctimas para garantizar el derecho a la verdad, la justicia, la reparación, la superación de su situación de vulnerabilidad y el goce efectivo de sus derechos. En este informe se revisará cómo se ha incorporado el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en estos escenarios de la política pública de víctimas y qué grado de institucionalidad se ha logrado a partir del diálogo con la política pública LGBTI para

<sup>28</sup>El Sistema Distrital de Atención y Reparación Integral a las Víctimas está constituido por el conjunto de entidades públicas del nivel distrital y nacional y demás organizaciones públicas y privadas encargadas de formular o ejecutar planes, programas, proyectos y acciones específicas tendientes a la atención, asistencia y reparación integral de las víctimas en Bogotá. Como instancia de participación, se instalaron a la fecha de octubre de 2015, las Mesas Locales de Participación de: Usaquén, Teusaquillo, Engativá, Suba, Candelaria, Mártires, Rafael Uribe, San Cristóbal, Usme, Ciudad Bolívar, Santa Fe, Bosa, Kennedy y Fontibón.

hacer efectivos los derechos de las personas de estos sectores sociales víctimas de conflicto armado.

Este informe bianual de política pública LGBTI tiene como objetivo analizar los avances en la implementación de las acciones puntuales para el cumplimiento de los objetivos planteados, desde la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación [ACDVPR] para el Distrito durante los dos últimos años y establecer los retos que se deberán afrontar en un futuro próximo a fin de consolidar los desarrollos institucionales necesarios para avanzar en la consolidación de acciones sectores sociales LGBTI.

El informe ofrece una visión general de los aspectos más destacados en el período abarcado y subraya las principales áreas donde es necesario generar una gran actividad para el logro de los objetivos de la política pública.

Particularmente con la Alta Consejería para los derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación se concertaron 7 metas que le aportan a la implementación de la política pública LGBTI, orientadas a principalmente a avanzar en el fortalecimiento institucional para la gestión de esta política pública y su transversalización en los procesos de su competencia en relación con las víctimas de conflicto armado, que incluye el desarrollo de capacidades técnicas y de capacidad instalada en servidores públicos a cargo de estos procesos, la promoción de ambientes laborales inclusivos y el cambio cultural institucional, entre otros propósitos.

Los compromisos sectoriales acordados en el Plan de Acción 2017-2020 constituyen los parámetros que, a mediano plazo, orientan las acciones hacia la disminución de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en Bogotá y el avance en la garantía de derechos para los sectores sociales LGBTI. En este informe se pretende analizar los avances que, desde la Alta Consejería para los derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación están contribuyendo al logro de estos propósitos y las dificultades que aún persisten, frente a las cuales es necesario redoblar esfuerzos desde la institucionalidad para hacer de Bogotá una ciudad que aporta a la construcción de paz.

## Institucionalizar la política pública LGBTI en la Alta Consejería para las Víctimas.

Las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, víctimas de conflicto armado, atraviesan por múltiples violaciones a sus derechos fundamentales y con frecuencia viven situaciones de revictimización en sus procesos de demanda de derechos debido a la debilidad de los mecanismos institucionales para hacer frente a la complejidad del posconflicto y su sistema de reparación y transición a un escenario de paz. Una de las mayores complejidades para la efectiva comprensión de las situaciones de vulnerabilidad que afrontan las personas de los sectores sociales LGBTI es la ausencia de información con respecto a su vinculación al conflicto armado en calidad de víctimas y la consecuente falta de programas diferenciales para su atención y reparación.

Un estudio realizado por la Dirección de Diversidad Sexual sobre sectores sociales LGBTI, conflicto armado y trata de personas en Bogotá<sup>29</sup>, señala que se identificaron 241 personas de los sectores sociales LGBTI, de las cuales 82 personas (34%) se reconocieron como víctimas del conflicto armado interno, siendo el desplazamiento forzado el hecho victimizante más recurrente, seguido de la amenaza. A la vez, el 80% de estas personas manifestaron no encontrarse registradas en el Registro Único de Víctimas. Según el estudio, teniendo en cuenta que una persona puede ser víctima de varios hechos victimizantes al mismo tiempo, se encontraron los siguientes datos:

- ✚ 46 personas (28%), manifestaron haber sido víctimas de desplazamiento forzado, 44 personas (27%) fueron víctimas de amenazas y como tercer hecho victimizante se identifican los delitos contra la libertad y la integridad sexual.
  - ✚ 22 personas (13%) estuvieron en medio de actos terroristas, atentados, combates, enfrentamientos u hostigamientos.
  - ✚ 20 personas (12%) fueron víctimas de homicidios en contra de algún miembro de su familia u hogar.
  - ✚ 10 personas (6%) sufrieron la pérdida de sus muebles o inmuebles.
  - ✚ 8 personas (5%) sufrieron delitos en contra de su sexualidad.
  - ✚ 6 personas (4%) fueron víctimas de abandono o despojo forzado de tierras.
  - ✚ 4 personas refirieron vinculación de niños, niñas y adolescentes [NNA] a grupos armados.
  - ✚ 3 personas fueron víctimas de tortura y 1 persona fue víctima indirecta de desaparición forzada.
- ✚ De las 82 personas que se identificaron como víctimas de los sectores LGBTI, el 58% corresponde a personas transgénero (44 mujeres transgénero y 4 hombres transgénero).
  - ✚ De la totalidad de personas que manifestaron ser víctimas del conflicto armado, 32 (39%) afirmaron que el hecho por el cual se consideran víctimas fue perpetrado por algún grupo guerrillero, 20 (24%) por algún grupo paramilitar, 10 (12%) por BACRIM, 4 (5%) por las Fuerzas Armadas y 16 (20%) no saben qué actor cometió este acto. Quienes manifestaron ser víctimas de desplazamiento forzado, 7 (33%) sufrieron este hecho en el departamento de Cundinamarca, 5 (11%) en el Tolima, 4 (9%) en Antioquia y 3 (7%) en Meta. El 40% restante se distribuyó entre la ciudad de Bogotá y los departamentos de Magdalena, Huila, Córdoba, Caquetá, Boyacá, Bolívar, Atlántico, Arauca, Amazonas, Caldas, Casanare, Guaviare, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander y Sucre.
  - ✚ 32 personas (40%) de las 82 que se consideran víctimas del conflicto armado interno realizaron la declaración de sus respectivos hechos victimizantes, mientras que 50 (60%) no lo hicieron por motivos como falta de conocimiento de la ruta de atención, desconfianza en las instituciones o miedo a la revictimización.
  - ✚ De las 32 personas que ya declararon, 15 (18%) manifestaron haber recibido ayuda de atención inmediata y 17 (22%) no. De las mismas 32, 16 (20%) ya se encuentran inscritas en el RUV, mientras que las otras 16 (20%) aún no. Sobre

<sup>29</sup>Alcaldía Mayor de Bogotá, SDP-Dirección de Diversidad Sexual-UNODC. Sectores Sociales LGBTI, conflicto armado y trata de personas en Bogotá. Rutas, conceptos y oferta institucional. Bogotá, 2017.

las 16 personas que están en el RUV, 8 (10%) recibieron ayuda de emergencia y 4 (5%) recibieron también ayuda de transición.

Si bien estas cifras representan solo una pequeña muestra de lo que expresan otro tipo de documentos sobre violación a los derechos humanos a personas de los sectores LGBTI, son lo suficientemente indicativas de la grave situación de vulnerabilidad de estos sectores, siendo un aspecto importante el escaso registro de información específica que permita estudiar este fenómeno con la magnitud y rigurosidad que requiere. Esto, debido en parte, como se suele documentar, a la falta de mecanismos (como los sistemas de registro de información homogenizados desde el punto de vista de las variables sociodemográficas y de caracterización) y a la baja capacidad institucional para propiciar los canales de denuncia sin que las personas se sientan atemorizadas y/o avergonzadas de expresar su identidad de género u orientación sexual, como origen del hecho victimizante, situación derivada de las prácticas discriminatorias, estigmatizantes y excluyentes que se mantienen en la sociedad en su conjunto.

### **Acceder a la prevención, protección, atención, asistencia y reparación integral a las víctimas de los sectores LGBTI.**

La política pública LGBTI, en su proceso estratégico de *fortalecimiento institucional*, orienta su objetivo a mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas de los sectores LGBTI y plantea como medio para el logro de este propósito, un componente de *Garantía del acceso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales*, que se refiere a la eliminación de barreras y prejuicios que impiden a las personas de los sectores sociales LGBTI el uso y aprovechamiento de los sistemas de servicios públicos sociales y el desarrollo de mecanismos que permitan hacer efectivo el derecho a los mismos<sup>30</sup>.

Por otro lado, en el marco de la política pública para las víctimas del conflicto armado definida como<sup>31</sup> *una intervención integral del Estado dirigida a los individuos, familias o colectividades que se han visto afectados por los diferentes actores del conflicto, en el marco de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, que derivan principalmente en la ocurrencia de: homicidios, masacres, secuestros, desapariciones forzadas, torturas, delitos contra la libertad e integridad sexual (...) amenazas, actos terroristas, combates, enfrentamientos y, hostigamientos, reclutamiento y utilización de niños, niñas y adolescentes, desplazamiento forzado y despojo o abandono forzado de tierras en el marco del conflicto*, se expide la Ley 1448 de 2011, los Decretos Ley y Decretos Reglamentarios, mediante los cuales se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno, y constituyen, así, el marco institucional para la restitución y garantía del goce efectivo de derechos de los individuos y colectividades que han sido víctimas del conflicto, así como una estrategia fundamental para el logro de la paz en el territorio colombiano.

<sup>30</sup>Alcaldía Mayor de Bogotá. Decreto 062 de 2014, por el cual se adopta la política pública LGBTI en Bogotá.

<sup>31</sup>Gobierno de Colombia, MinInterior-MinJusticia. Orientaciones para la incorporación estratégica de la política pública de víctimas y restitución de tierras en los planes territoriales de desarrollo 2016-2019. Bogotá, Colombia, 2016.

Un aspecto importante de esta ley es la inclusión como víctimas a aquellas que pertenecen a grupos de especial protección constitucional como, entre otras, las personas con orientación sexual e identidad de género no hegemónica. Esto significa que el Estado, representado en las administraciones departamentales y municipales, debe proveer la garantía de bienes y servicios de manera particularizada a las necesidades de las poblaciones en especial protección constitucional y las condiciones que la ley determine para la superación definitiva de sus condiciones de vulnerabilidad y la garantía del goce efectivo de derechos.

En este aspecto la implementación de la política pública LGBTI para los temas de víctimas en el Distrito Capital ha implicado incorporar en su Plan de Acción metas específicas a ejecutar por la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación (ACPDVPR), de la Secretaría General, como entidad que tiene a su cargo la formulación y seguimiento al Plan de Acción Distrital (PAD 2016-2020), en coordinación con las demás entidades del Distrito y la Mesa Distrital de Participación de Víctimas, bajo los lineamientos conceptuales y normativos contenidos en la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras o Ley 1448 de 2011, así como en coherencia con los objetivos del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor Para Todos.

Es así como lo primero que se busca es incorporar el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en los lineamientos técnicos, que, desde la ACPDVPR se imparten a los demás sectores de la administración distrital para la construcción de un enfoque de paz, que implica la creación y fortalecimiento de condiciones, desde las instituciones del Estado, para la convivencia, la reconciliación y garantía de no repetición. Como la Ley de Víctimas enmarca sus acciones a partir de componentes que agrupan medidas diferenciadas para ser desarrolladas de manera armónica y complementaria, para los cuales establece medidas específicas, en el componente de Atención y Asistencia, que busca la recuperación de las condiciones para la incorporación de las víctimas a la vida social, política y económica, se establece como lineamiento “aplicar el enfoque diferencial y étnico (...) evitando acciones con daño y trato discriminatorio”, se ha venido incorporando este enfoque en los Centros Locales de Atención a Víctimas (CLAV), creados en el marco de la Ley 1448 de 2011 para acercar la oferta institucional de las entidades que tienen responsabilidades en el restablecimiento de los derechos de las víctimas, a las víctimas en sus territorios.

Es por eso que hoy se cuenta con un lineamiento para el acompañamiento psicosocial de personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas, víctimas de conflicto armado, que llegan a estos Centros, en el marco de la Atención y Asistencia, en el que se *“reconocen las particularidades individuales y colectivas de las víctimas de acuerdo con las vulnerabilidades y se asume el enfoque diferencial desde una mirada jurídica, como un método de análisis, de actuación y de evaluación de la población, basado en la protección de sus derechos fundamentales desde una perspectiva de equidad y diversidad”*. En éste se destaca la mención a las normas sobre autodeterminación y auto reconocimiento (nombre identitario), servicio militar para personas transgénero, los conceptos básicos de la política pública LGBTI y recomendaciones para el acompañamiento psicosocial en la atención a víctimas de los sectores LGBTI, de donde se desprende la *Guía de Mínimos para el Acompañamiento Psicosocial de Personas de sectores LGBTI* que han vivido hechos victimizantes en el

marco del conflicto armado y que se acercan a los Centros de Atención a Víctimas<sup>32</sup>, Unidad Móvil y Puntos de Atención. En esta guía se resalta el enfoque de Acción sin Daño que posibilita una mirada dignificante, transformadora y no revictimizadas en todo el proceso de atención. En el marco de esta atención psicosocial, igualmente, la Secretaría Distrital de Salud (desde la Subsecretaría de Salud pública) implementa el Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas [PAPSIVI] en los Centros de Atención Integral a Víctimas, consistente en una estrategia de atención con enfoque diferencial a población víctima del conflicto armado (Ministerio de Salud y Protección Social – Medida de Rehabilitación según la Ley 1448 de 2011). Esta estrategia de atención psicosocial es implementada en articulación con la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación y propende por abordar los impactos psicosociales individuales, familiares y comunitarios derivados del conflicto armado, implementando procesos que mitiguen o favorezcan la recuperación frente a las diferentes formas de expresión del daño psicosocial, con enfoque diferencial. Sin embargo, son pocas las personas víctimas de conflicto armado que se reconocen de los sectores LGBTI (subregistro en la información) atendidas por este Programa y en su mayoría refieren como hecho victimizante el desplazamiento forzado y amenaza.

Otro punto en el que se ha venido trabajando es en el fortalecimiento de capacidades técnicas para la atención a personas de los sectores sociales LGBTI víctimas de conflicto armado, pues, como se mencionó anteriormente, la Ley 1448 prevé un enfoque diferencial en la atención sin daño. Esto es, las personas que son víctimas de conflicto armado que buscan reparación en otros contextos geográficos y culturales, están expuestas a procesos de revictimización por tener que narrar muchas veces su situación de violencia vivida, lo que en muchas ocasiones implica volver a vivir el sufrimiento causado por el hecho victimizante. Para las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, esto supone adicionar elementos de dolor en tanto el hecho victimizante se relacione directamente con su orientación sexual, expresión o identidad de género y muchas veces supone riesgos más altos por las amenazas sufridas, dado que involucran delitos contra la libertad e integridad sexual. Es por ello que la capacidad técnica para la atención no solo implica el conocimiento profundo de las implicaciones psicosociales que deja la guerra en las personas que la viven directamente, sino que adicionalmente, implica la comprensión de la subjetividad en la construcción identitaria y en la orientación sexual sin que se afecte la dignidad de las personas en estos procesos que se llevan a cabo desde las instituciones responsables de la reparación integral.

## Retos

En este punto se acogen algunas recomendaciones que hacen el Ministerio del Interior y la Unidad de Víctimas (a través de las agencias internacionales OIM y USAID), a partir de la aplicación del instrumento *Índice de Adecuación Institucional* a nivel territorial para la incorporación del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en la atención a víctimas y en los procesos de construcción de Paz, en el marco de la Política Pública Nacional de Víctimas en el nivel territorial.

---

<sup>32</sup>Los Centros Locales de Atención a Víctimas son espacios de orientación, atención y asesoría, en los cuales se despliega la oferta institucional distrital y nacional de las diferentes entidades que tienen una competencia directa en el restablecimiento de los derechos que define la Ley 1448 de 2011.

- ✚ Fortalecer la mesa de trabajo interinstitucional con el sector Salud, IDPAC, Desarrollo Económico e Integración Social para agenciar procesos de socialización de la ruta de servicios sociales a personas LGBTI víctimas de conflicto armado.
- ✚ Es necesario unificar las categorías de análisis para la gestión de la política pública LGBTI en el tema de víctimas, para lo cual deben fortalecerse los procesos de adecuación de los sistemas de información del nivel nacional, dando a conocer los lineamientos para la incorporación del enfoque OSIG en los sistemas de información de entidades como la Registraduría, el DANE, la Secretaría de Salud, entre otros. Para ello se trabajará en una mesa de estandarización de variables para afectar sistemas como la Red Nacional de Información [VIVANTO], que consolida la información de los diferentes sistemas de las entidades del SNARIV y del Registro único de Víctimas [RUV], así como en jornadas de auto reconocimiento en la actualización de los sistemas de información.
- ✚ Se requiere trabajar en la socialización del Decreto 1227 del 2015, que les permite a las personas trans corregir su sexo en el registro civil y la cédula de ciudadanía, así como en el diseño e implementación de pedagogías para los puntos de atención, en el sentido de socializar las implicaciones del cambio de sexo en los documentos, en término de entrega de ayudas humanitarias y de reparación a las víctimas.
- ✚ Se hace necesario y urgente brindar más herramientas conceptuales y pedagógicas a los servidores y servidoras públicos encargados de los procesos de Atención a las personas de los sectores sociales LGBTI víctimas del conflicto armado, incorporando en sus prácticas cotidianas el enfoque de atención diferencial sin daño y por orientación sexual e identidad de género. Igualmente se debe dar a conocer la ruta de atención de la Política Pública LGBTI en los espacios de atención y coordinar la referenciación a servicios sociales con los sectores de la administración distrital que por competencia ofertan estos servicios y hacer seguimiento a los casos referenciados.
- ✚ Trabajar con las entidades responsables de la implementación de la Política Pública de Víctimas, en estrategias institucionales de acompañamiento a los procesos de declaración y denuncia de personas de los sectores LGBTI víctimas de conflicto armado<sup>33</sup>.
- ✚ Desarrollar estrategias, al interior de las entidades, dirigidas a la prevención de violaciones a los DDHH de los sectores LGBTI en escenarios institucionales<sup>34</sup>.
- ✚ Aunque se identifican personas LGBTI víctimas del conflicto armado, no se ha desarrollado ningún tipo de estrategia para focalizar sus localidades, aminorar el

---

<sup>33</sup>Propuesta de la Unidad de Víctimas.

<sup>34</sup>Propuesta de la Unidad de Víctimas

subregistro de las mismas ni de acompañamiento a su proceso de Declaración<sup>35</sup>, por lo que se requiere avanzar en estas acciones.

- Fortalecimiento de las mesas de participación de víctimas y líderes de los sectores LGBTI.

### Escuchar las voces transgeneristas en el conflicto armado. Acciones de memoria.



En Centro Memoria. Diálogo: "Voces transgeneristas en el marco del conflicto armado: memorias y resistencias"

En el contexto de un largo conflicto interno caracterizado por la crueldad de los actores armados que recurren al miedo, la intimidación y a muchas otras formas de violación de derechos humanos sobre las poblaciones rurales, que en general ha sido el escenario de la confrontación armada en nuestro país, las personas con orientaciones sexuales, expresiones e identidades de género no hegemónicas han sumado al odio histórico por ser quienes son, el motivo de la guerra para profundizar su situación de vulnerabilidad. Esto es más crítico con respecto a las personas transgénero, muchas de las cuales han sido asesinadas por el hecho de serlo en contextos de guerra donde prima el autoritarismo machista heterocentrado y otras hegemonías como la clase y la opinión política. La ley 1448 de 2011 o Ley de Víctimas ha reconocido la particularidad de estas víctimas acogiendo la jurisprudencia constitucional colombiana al reconocerlas como personas de especial protección constitucional. En este marco, la ACDVPR ha comprometido la meta de realizar un diálogo público anual de memoria que, en cumplimiento de la implementación de la Política Pública LGBTI se realiza el 20 de noviembre en el día internacional de la memoria Trans, por ser un día dedicado a la memoria de las personas que han sido asesinadas, víctimas de transfobia. Así, se realizó en el Centro de Memoria, Paz y Reconciliación, el diálogo público: "*Voces transgeneristas en el marco del conflicto armado: Memorias y resistencias*", que como acto simbólico constituyó un espacio para la visibilización de las distintas formas en que los actores armados se han ensañado con los cuerpos transgénero para su corrección y

<sup>35</sup>Propuesta de la Unidad de Víctimas

normalización y cómo éstos han recurrido a estrategias de resistencia que conllevan, a su vez, otras formas de vulneración, como quienes se desplazan a las ciudades al ejercicio de la prostitución como medio de sobrevivencia. Se destaca aquí cierto nivel de coordinación interinstitucional a partir de la comprensión de la necesidad de fortalecer acciones encaminadas a la restitución de derechos de las personas de los sectores LGBTI víctimas del conflicto armado, como un paso importante en el nivel de institucionalización y transversalización de la política pública LGBTI en la política pública de víctimas.



*Estrategias para dialogar sobre cómo construir cultura de paz*

### **Construyendo estrategias para la consolidación de la paz en Bogotá.**

La Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la paz y la Reconciliación ha trabajado en la identificación de los retos que, en materia de construcción de paz, se desprenden de los acuerdos entre el gobierno y la guerrilla de las FARC, para lo cual se diseñó una Estrategia de Paz Distrital, basada en 3 líneas de acción y sus componentes, desde las que se abordan los temas de paz local, participación para la paz y gestión interinstitucional para la paz. En materia de participación para la paz la ACDVPR se enfoca en propiciar espacios para la definición de las acciones derivadas de los acuerdos de paz y construcción de paz en el Distrito Capital. En esta línea surgen los Diálogos PRISMA, como una iniciativa de trabajo innovador, a partir de un trabajo adelantado con el Laboratorio de Innovación para la Política Pública LABCapital de la Veeduría Distrital de Bogotá, con el fin de generar conocimiento e identificar soluciones con la participación de líderes sociales y comunitarios, organizaciones sociales, academia, servidores públicos y sector privado, alrededor de la consolidación de la paz en Bogotá, en el marco del posconflicto. En este contexto, se realizó la mesa temática de discusión “*Población LGBTI: desafíos y soluciones en el marco de una Estrategia de Paz para Bogotá D.C.*”, de la que surgen propuestas a manera de prototipo básico (producto o intervención). Uno de estos prototipos a ser desarrollados por las entidades que tienen responsabilidad en la ejecución de política pública, ha dado lugar a una campaña interna de comunicación denominada *Bogotá sin Etiquetas*, que se orienta a generar empatía en la ciudadanía, mediante la generación de conciencia sobre las diferencias, el reconocimiento y el respeto del otro.

De otra parte, actualmente se agencia un proceso de memoria de víctimas de los sectores LGBTI en el parque fundacional de la localidad de Fontibón, con el impulso de la Alcaldía

Local, como un logro de incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en proyectos locales y un proceso de implementación de las propuestas surgidas de los *Diálogos Prisma*, como espacios para la construcción de iniciativas innovadoras alrededor de los procesos de memoria y restitución de derechos a personas y colectivos de los sectores LGBTI víctimas de conflicto armado, tales como la iniciativa Cine al Nido, propiciada por el trabajo interinstitucional y de la sociedad civil promovido desde el Observatorio Distrital de Víctimas, de la ACDVPR y el apoyo a la plataforma LGBTI por la paz para el seguimiento a la incorporación del enfoque en los acuerdos de paz con la guerrilla de las FARC.

## Retos

Es importante agenciar muchos más procesos de acciones de memoria sobre las víctimas de los sectores LGBTI y otras iniciativas de construcción de paz en el nivel territorial y se acoge la recomendación del Ministerio del Interior y la Unidad de Víctimas (a través de la OIM), en el sentido de involucrar en su diseño y ejecución, no solo a las víctimas, sino a entidades como el Centro de Memoria, Paz y Reconciliación, la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, el Observatorio Distrital de Víctimas, otras entidades SNARIV de Bogotá y la Mesa de Participación Efectiva de Víctimas.

Impulsar el cambio cultural: hacia nuevas representaciones sociales en el ambiente laboral.

Transformar significados y representaciones culturales alrededor de la diversidad sexual y de género, es el objetivo del proceso estratégico: “Comunicación y educación para el cambio cultural”, de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI de Bogotá. Es desde este proceso estratégico que se ha venido trabajando en la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación, en la implementación de estrategias comunicacionales que incluyen el diseño y difusión de piezas comunicativas para fechas emblemáticas orientadas al desmonte de imaginarios negativos hacia los sectores sociales LGBTI, como una forma de avanzar hacia la construcción de una cultura de paz.



Estrategia comunicativa para la inclusión del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en la ACDVPR

Sin embargo, estos procesos de cambio cultural son lentos y requieren de voluntad política para impulsar acciones de no discriminación en torno a la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral, como parte de la cultura institucional.

## Tablero de control de actividades para personas transgénero 2019

En la siguiente tabla se relacionan las dos actividades de responsabilidad de la Alta Consejería para las Víctimas en el Tablero de control y que deben ser implementadas en la vigencia 2019 en el marco del Plan de Acción de la PPLGBTI.

**Tabla 16.** Actividades Alta Consejería para las Víctimas Tablero de control

Actividades
4 informes al año (no acumulativos) sobre las atenciones realizadas por Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación en servicios sociales dirigidos a hombres y mujeres transgénero que contenga datos estadísticos (sociodemográficos), análisis de variables interseccionales, motivos de atención, protocolos, lineamientos o guías aplicados en la respuesta institucional, actuaciones de la institución y estado actual del caso (remisiones, seguimientos, bienes entregados, estrategias aplicadas para la promoción del servicio y demás aspectos administrativos y técnicos para la atención del caso). El informe será validado y aprobado en el espacio técnico de la MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El primer informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos hasta el 31 de marzo de 2019, y de ahí en adelante, el informe abarca cada trimestre (no acumulativo) hasta el 31 de diciembre de 2019.
1 informe anual de análisis de las acciones realizadas en la atención a personas transgénero desde los servicios de la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación que recoja como insumo los informes trimestrales sobre atención. (lecciones aprendidas, cuellos de botella, DOFA y recomendaciones). El informe será validado y aprobado en espacio técnico de MIDS para el tema trans y por el movimiento social Trans. El informe abarca todo el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, con fecha de corte el 30 de septiembre de 2019 y entregado en el último trimestre de 2019.

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

## Conclusiones

El diálogo entre la política pública LGBTI y la política pública de atención y reparación integral a las víctimas del conflicto armado en un escenario de posconflicto es indispensable no solo para las acciones de atención y reparación a las víctimas, respetando la particularidad y la dinámica propia de los sectores sociales y grupos poblacionales afectados, entendiendo que los hechos victimizantes se han dado en contextos particulares, como en el caso de los crímenes cometidos bajo patrones de odio y discriminación, lo que dificulta los procesos de verdad y reparación, sino también por la necesidad de generar estrategias para la convivencia, la paz y la reconciliación que impliquen transformar las condiciones que dieron lugar a la persecución inicial en las regiones de la confrontación armada. Esto quiere decir que se necesita trabajar en el campo de las representaciones sociales negativas hacia los sectores sociales LGBTI para que no se repitan hechos victimizantes basados en el prejuicio, el odio y el desconocimiento total de las construcciones de la subjetividad. Esto pasa por derribar los constructos sociales de una sociedad patriarcal, machista, clasista, homolesbotransfóbica e inequitativa, que configura buena parte del origen del conflicto armado más antiguo del continente americano.

Este diálogo de política social para Bogotá debe reflejarse en acciones concretas desde cada uno de los sectores de la administración distrital, en esta caso las entidades del SNARIV de Bogotá (Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, Secretaría de Educación, Secretaría de Desarrollo Económico, Secretaría Social, Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte), desde donde es necesario iniciar una caracterización y cruce de variables entre Víctimas y OSIG, para conocer la capacidad de atención y demanda de servicios que las víctimas de los sectores LGBTI realizan de los servicios ofertados, datos con los cuales diseñar y ejecutar programas diferenciales, para ser establecidos en el PAD, posicionando así el enfoque OSIG en el Distrito y en la atención y reparación a víctimas.

La apuesta de la política pública LGBTI del Distrito en relación con las víctimas de conflicto armado pertenecientes a estos sectores sociales es articular con la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación para el Distrito la inclusión del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en espacios, canales y plataformas de encuentro, adecuaciones institucionales y otras intervenciones que posibiliten la inclusión de estos sectores sociales en la construcción de paz.

## Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá, SDP-Dirección de Diversidad Sexual-UNODC. Sectores Sociales LGBTI, conflicto armado y trata de personas en Bogotá. Rutas, conceptos y oferta institucional. Bogotá, 2017.

Alcaldía Mayor de Bogotá. Decreto 062 de 2014, por el cual se adopta la política pública LGBTI en Bogotá.

Gobierno de Colombia, MinInterior - MinJusticia. Orientaciones para la incorporación estratégica de la política pública de víctimas y restitución de tierras en los planes territoriales de desarrollo 2016-2019. Bogotá, Colombia, 2016.

Alcaldía Mayor. Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación. Diálogo: "Voces transgeneristas en el marco del conflicto armado: memorias y resistencias", Bogotá 2017.

Gobierno de Colombia. Ministerio del Interior, Unidad para las Víctimas – OIM. Recomendaciones para la incorporación del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en la atención a víctimas y en los procesos de construcción de paz. Bogotá, 2018.

Alcaldía Mayor. Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación. Diálogo. Observatorio Distrital de Víctimas. Estrategia de Paz. Bogotá, 2017.

Alcaldía Mayor. Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación. Diálogo. Lineamientos para el acompañamiento psicosocial de

personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas víctimas de conflicto armado. Bogotá, 2017.

# Capítulo 15

## Sector Cultura, Recreación y Deporte

## Sector Cultura, Recreación y Deporte

Elaborado por John Marlon Rodríguez García

El informe que a continuación se presenta está enmarcado en la presentación y análisis de las acciones adelantadas en los años 2017 y 2018 por las entidades que conforman el Sector Cultura, Recreación y Deporte en el marco de la ejecución del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI 2017-2020 y las Metas Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos Disminuir el número de personas que perciben a los sectores LGBTI como un riesgo para la sociedad e Implementar una campaña de cambio cultural para la transformación de representaciones sociales discriminatorias hacia las personas de los sectores LGBTI, razón por la que se encontrará información relacionada con las labores realizadas por la Secretaría de Cultura y las entidades adscritas, el Instituto Distrital de las Artes [IDARTES], Instituto Distrital de Recreación y Deporte [IDRD], Instituto Distrital de Patrimonio Cultural [IDPC] y la entidad de carácter vinculado, Canal Capital, en el proceso estratégico de la política LGBTI Comunicación y educación para el cambio cultural.

El capítulo que a continuación se desarrolla se estructura en tres ejes de estudio: **i)** Generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos.**ii)** Visibilización y posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público.**iii)** Institucionalización de la política pública LGBTI en el sector.

### Generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos

El derecho a la igualdad y no exclusión o discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género es reconocido por La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Constitución Política de Colombia, con el fin de garantizar que no se deteriore el goce completo de los derechos y las libertades fundamentales de la ciudadanía, instando a su vez al Estado y su institucionalidad a garantizar la protección y atención de las y los ciudadanos de los sectores sociales LGBTI en igualdad de libertades, oportunidades y condiciones que las personas heterosexuales.

Los resultados de la Encuesta Bienal de Culturas 2015 y 2017 evidencian un alto porcentaje en el indicador de discriminación orientado a la prohibición que la ciudadanía bogotana impone a personas de los sectores sociales LGBTI, percepciones negativas que se relacionan directamente con la importancia de promover un cambio cultural hacia el respeto de la diversidad sexual y de géneros.

En lo referente al Matrimonio Igualitario en 2015, la misma encuesta evidenció que el 40.9% de bogotanos consideraron que a las personas de los sectores LGBTI se les debía prohibir casarse entre sí, aunque para 2017 disminuye la percepción en 3,1 puntos porcentuales pasando a 37,8%, continúa siendo alto el nivel de desaprobación.

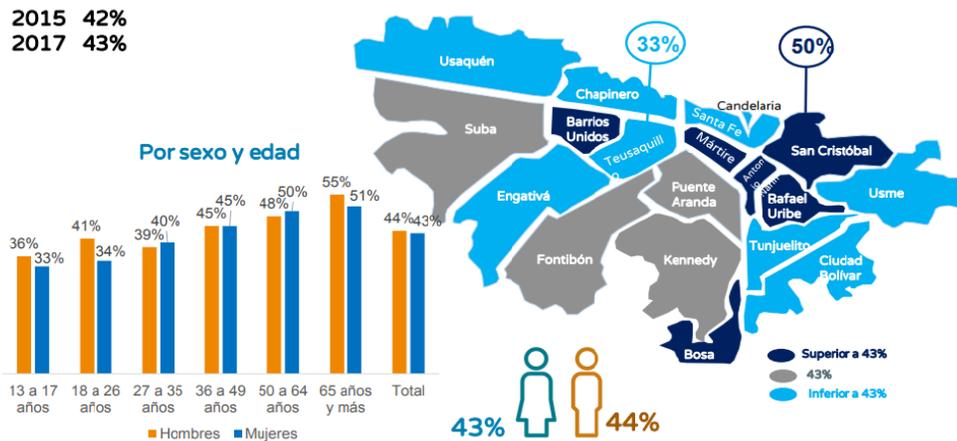
El indicador de discriminación también evidencia que las y los bogotanos están en desacuerdo en que a los homosexuales se les permita ser profesores de colegio, así lo ratificaron en 2017 con un 33,8%, 3,1 menos que en 2015 cuando equivalió al 36,9% puntos porcentuales.

La situación es más preocupante en lo relacionado con dos derechos, el primero, el Derecho a La Familia, el 52,8% de las y los habitantes de Bogotá consideraron en 2015 que a las personas LGBTI se les debe prohibir que críen o adopten niños-as; en 2017 este porcentaje disminuyó en 3,8 puntos porcentuales, pasando al 49%, cifra que demuestra un alto desacuerdo en el derecho a la maternidad o paternidad de mujeres y hombres diversos.

El segundo, que también es censurado, es el Derecho al Espacio Público, ya que los resultados de la Encuesta Bienal de Culturas 2015 indicaron que al 41,9% de las personas de los sectores LGBTI se les deben prohibir las expresiones en público, para 2017 la percepción aumentó en 1,3 puntos porcentuales, incrementándose a 43,2%.

**Gráfica No. 4** Respeto a las diferencias, diversidad y convivencia en Bogotá: Resultados de la EBC 2017.

**Personas que consideran que a las personas LGBT se les debería prohibir que se expresen afectivamente en público. EBC 2017**



**Fuente:** Dirección de Cultura Ciudadana, Subdirección Observatorio de Culturas, Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, 2018

Las acciones desarrolladas en este componente por la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deportes, el Instituto Distrital de las Artes [IDARTES] y el Canal Capital han contribuido al desarrollo de acciones que aportan a la educación y el respeto hacia la diversidad sexual y de géneros y el uso de diversos espacios de la ciudad para ello se relacionan las siguientes

En relación con la campaña de cambio cultural "En Bogotá se puede ser" se ha venido asesorando técnicamente su proceso de evaluación endoformativa con el fin de garantizar el ejercicio de reformulación sea eficaz y su ejecución coherente con las necesidades del público a impactar, para el caso la ciudadanía en general.

La producción de contenidos artísticos y audiovisuales a través de los que se aborda el tema de la diversidad sexual, también contribuye a que la ciudadanía en general disminuya los índices de discriminación que se generan a partir de las representaciones sociales negativas que se tiene hacia las personas LGBTI, permitiendo a su vez acercarse a sus realidades y cotidianidades; caso de procesos formativos como el de la Escuela de Artes y Oficios Transformistas en la que se han capacitado 85 personas diversas durante las vigencias 2017 y 2018, o las producciones Cuatro Vientos en 2017 y Roma – El amor al revés, seriado de 10 capítulos en el que las parejas homosexuales predominan, mientras que las heterosexuales deben afrontar la discriminación y que se emitió a finales de 2018.



*En la Convocatoria del IDARTES a la Escuela de Arte y Oficios Transformistas 2018. Fuente: IDARTES*



*Difusión del Seriado ROMA 2018. Fuente: Canal Capital*

## Retos

La generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos debe continuar su desarrollo y difusión en las personas heterosexuales, garantizando el mensaje de la diversidad sexual y de géneros continúe apoyando la eliminación de esos imaginarios que promueven la discriminación hacia personas diversas, razón por la que se proponen los siguientes retos:

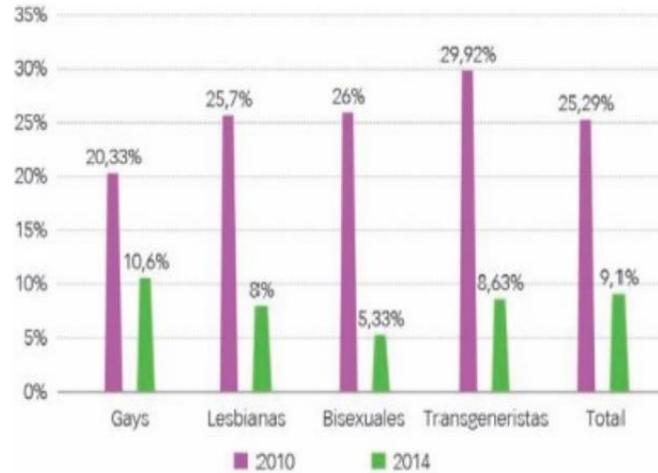
- ✚ Continuar la asesoría técnica al proceso de evaluación de la campaña de cambio cultural "En Bogotá se puede ser", garantizando la realización de recomendaciones permitan un abordaje a sus tres públicos –personas LGBTI, funcionarios y funcionarias y ciudadanía en general-, y la visibilización de las diferentes identidades, categorías y transcurrir vital de las personas de los sectores sociales LGBTI.
- ✚ Seguir desarrollando procesos de formación artística orientados a personas de los sectores LGBTI, sus organizaciones sociales, redes de afecto y aquellos aliados de la defensa de la diversidad sexual y de géneros, a través de los que se aporte a la transformación de imaginarios y representaciones sociales negativas existentes hacia las personas con orientación sexual o identidad de género no normativa.
- ✚ Construir contenidos audiovisuales orientados a visibilizar historias de mujeres y hombres transgénero, adultos mayores LGBTI, familias diversas, entre otras temáticas que contribuyan a educar al televidente en temas relacionados con la diversidad sexual y de géneros.

### Visibilización y posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público

El derecho a la cultura establecido en La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Constitución Política de Colombia promueve el acceso y disfrute de la cultura y el deporte en condiciones de igualdad y no discriminación; el Principio 26 de Yogyakarta insta a personas LGBTI a participar en la vida cultural, aportando a su vez en la construcción de una ciudad en la que se respeten las diferentes formas de identificarse, amar o conformar familia.

Según la medición de línea de base de la Política Pública LGBT 2014 el 9.1% de las personas LGBT encuestadas fueron censuradas, limitadas o recibidas con actitud negativa en espacios culturales y recreo deportivos de la ciudad; aunque la situación disminuyó en comparación con 2010 cuando el indicador fue del 25.29% continúan existiendo restricciones para el acceso al derecho a la cultura de estos sectores sociales.

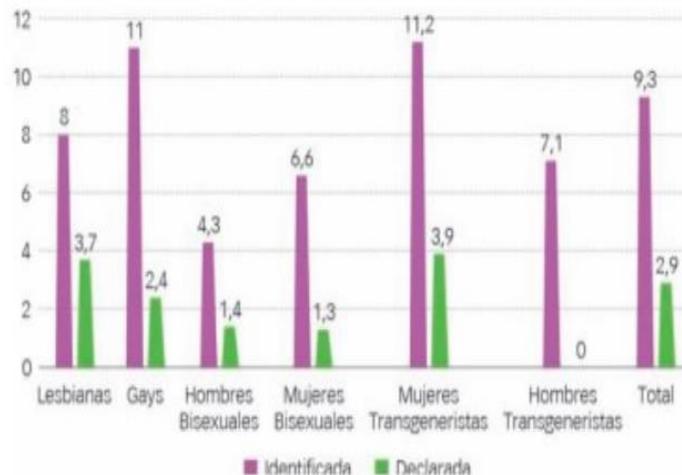
**Gráfica No. 5** % personas LGBT que han sido censuradas o han recibido una actitud negativa en diferentes espacios de recreación y cultura. 2010-2014



**Fuente:** Medición de la línea de base LGBT 2014 Observatorio de la PPLGBTI.

Aunque la medición de 2014 evidenció una importante disminución en la vulneración al derecho a la cultura y la recreación de personas LGBT, ya que para este periodo fue de 2.9%, mientras que en 2010 alcanzó el 9.24%, es necesario las entidades del Sector Cultura, Recreación y Deportes continúen trabajando por la garantía y restablecimiento de este derecho.

**Gráfica No 6** personas LGBT según su derecho a la cultura y recreación, declarada vs la identificada. 2014



**Fuente:** Medición de la línea de base LGBT 2014 Observatorio de la PPLGBTI.

✚ En cuanto al derecho a la recreación y el deporte de personas LGBT en 2010 25.29% manifestaron su vulneración mientras que en 2014 lo hicieron el 9.3%, si

bien la disminución es importante, el IDRDR debe llevar a cabo acciones que garanticen que las personas con orientación sexual o identidad de género diversas accedan sin restricciones a las prácticas del deporte y la recreación.

Las actividades ejecutadas en este componente por la Secretaría Distrital de Cultura, el Instituto Distrital de las Artes [IDARTES], el Instituto Distrital de Recreación y Deporte [IDRD] y el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural [IDPC], se realizan a partir del desarrollo de 4 prácticas: cultural, artística, deportiva y patrimonial, en este marco se encuentra que las entidades de acuerdo a su misionalidad han venido llevando a cabo procesos así:

- ✚ Ejecución de un estímulo para el reconocimiento de prácticas culturales de los sectores LGBTI.
- ✚ Divulgación y orientación para acceso a programas de formación y circulación artística a personas y organizaciones sociales LGBTI, logrando la participación de 2865 personas en 2017, entre ellos es importante resaltar el Ciclo de Cine Rosa Audiovisual, oferta de proyecciones y encuentros académicos que dan un panorama amplio sobre la creación artística LGBTIQ, realizado gracias a los esfuerzos de la empresa privada, embajadas e instituciones del orden nacional y distrital, además que durante las dos vigencias analizadas se ha vinculado a la programación de la Semana por la Igualdad.
- ✚ Entrega de trece reconocimientos a las prácticas y expresiones artísticas a personas, colectivos u organizaciones sociales que desarrollen contenidos orientados al respeto de la Diversidad Sexual y de Géneros.
- ✚ Divulgación y orientación a personas, colectivos u organizaciones sociales LGBTI sobre la conformación de escuelas deportivas.
- ✚ 21 Intervenciones recreo deportivas con los sectores sociales LGBTI y sus redes de afecto en las diferentes localidades de la ciudad y la Semana por la Igualdad, en total se beneficiaron a 1.843 personas.
- ✚ Asesoría técnica al proceso de reconocimiento de la Marcha para la Ciudadanía Plena de los sectores LGBTI, como patrimonio cultural y otros patrimonios materiales e inmateriales de la ciudad, a través de la realización de cuatro talleres en los que se beneficiaron 60 ciudadanos.



Invitación a la Gala Expresarte y a la Conformación de Escuelas Deportivas



Invitación de la Secretaría de Cultura al evento de reconocimiento de prácticas culturales de los sectores LGBTI 2018.

**Retos**

En el componente de visibilización y posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público, los retos de las entidades competentes son varios:

- ✚ Programación de un estímulo que aporte al cumplimiento de la Actividad 33 del Tablero de Control de Acciones Afirmativas para personas Transgénero en Bogotá “Ejecución de estímulos sobre el arte transformista y drag en Bogotá”.
- ✚ Mayor divulgación de las convocatorias a los programas de formación y circulación artística a personas y organizaciones sociales LGBTI y a los procesos de reconocimientos de prácticas culturales y artísticas de los sectores LGBTI, garantizando la información de las ofertas esté disponible en los Centros de

Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros, los diversos territorios de la ciudad y principales lugares de encuentro de las personas de los sectores LGBTI.

- ✚ Fortalecer el proceso de formación y circulación artística “Escuela de Artes y Oficios Transformistas” con el fin de entregar herramientas a las y los participantes para la creación de productos de alta calidad artística.
- ✚ Continuidad de programas de formación y circulación en Artes Audiovisuales, Arte Dramático, Artes Plásticas y Visuales, Danza, Literatura o Música dirigidos a personas de los sectores LGBTI y aquellas amigas de la Diversidad Sexual y de Géneros.
- ✚ Programación de actividades del Ciclo de Cine Rosa Audiovisual en el marco de las actividades del Festival por la Igualdad 2019, teniendo en cuenta la importante afluencia de público bogotano a esta actividad de visibilización y circulación de cinematografía LGBTI.
- ✚ Continuar la realización del proceso de conformación de escuelas deportivas y las intervenciones recreo deportivas, fortaleciendo los procesos de convocatoria para lograr mayor participación de las personas LGBTI, sus colectivos, organizaciones y redes de afecto.
- ✚ Culminar la asesoría técnica al proceso de reconocimiento de la Marcha para la Ciudadanía Plena de los sectores LGBTI, como patrimonio cultural y otros patrimonios materiales e inmateriales de la ciudad.

## Institucionalización de la política pública LGBTI en el sector Cultura, Recreación y Deporte.

### **Ambientes Laborales Inclusivos**

Esta estrategia se enmarca en el proceso estratégico de fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales de la PPLGBTI, el objetivo de ésta es eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

En relación a la estrategia ALI en el Sector Cultura, Recreación y Deporte se ha avanzado en la ejecución de los procesos de inducción y reinducción de los servidores públicos, en torno a los conceptos y estructura de la Política Pública LGBTI.

También se han identificado las características del ambiente laboral de cada una de las entidades a través de la aplicación de la encuesta ALI, en la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte se realizó en el 2017, su tasa de respuesta fue del 40,5%; mientras que en las demás entidades del sector el ejercicio se aplicó en el año 2018, el instituto que más reportó el diligenciamiento fue el IDPC con un 56%, seguido de Canal Capital que obtuvo el 27,2%. Las entidades con más baja participación fueron IDARTES con el 11% y el IDRD que solo alcanzó un 10% de respuestas.

La mayoría de las y los servidores públicos que participaron de la encuesta se encuentran en la etapa del transcurrir vital de la adultez, su nivel educativo es el de postgrado y su tipo de vinculación es a través de contrato de prestación de servicios.

Algunos de los resultados indican lo siguiente:

- ✚ Las representaciones sociales de los servidores públicos del sector Cultura, Recreación y Deporte son desfavorables en aspectos como el de adopción o crianza de niños o niñas, en las 5 instituciones el indicador de prohibición más alto fue este. (IDRD 50.2%, Canal Capital 49.1% Secretaría de Cultura 37.5%, IDPC 32.1%, IDARTES 29.7%).
- ✚ En relación con las expresiones afectivas en espacio público se observa en los diferentes resultados, -35,5% Canal Capital, 34,7% IDRD, 26% Secretaría de Cultura, 19.1% IDPC, 17.4% IDARTES-, que las y los servidores públicos que respondieron la encuesta presentan resistencia al derecho que personas LGBTI tienen de demostrar sus expresiones afectivas en el espacio público.
- ✚ Las y los participantes de la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos manifestaron que, durante el año de diligenciamiento de la misma, en su lugar de trabajo han visto discriminar a algún compañero por su orientación sexual o identidad de género, así lo demuestran los siguientes porcentajes: IDRD 16.6%, IDARTES 13.8%, Secretaría de Cultura 9.8%, Canal Capital 9.1%, IDPC 8.4%.



*Capacitación de ALI con servidores públicos del IDRD realizada en noviembre de 2018.*

## Retos

- ✚ Se requiere continuar los procesos de formación en diversidad sexual y en la Política Pública LGBTI dirigida a los servidores públicos del sector Cultura, Recreación y Deporte, así mismo abordar nuevos contenidos, que respondan a los hallazgos y resultados de la encuesta ALI, que entre otros pueden ser: derechos humanos, comunicación asertiva, mecanismos para resolución pacífica de conflictos y rutas de atención de las personas diversas.
- ✚ Socializar los boletines informativos en los que se encuentran los principales resultados y hallazgos de la encuesta ALI en el IDARTES, IDRDR, IDPC y Canal Capital.
- ✚ Difundir en las diferentes entidades el video de experiencias exitosas en Ambientes Laborales Inclusivos que será entregado por la Dirección de Diversidad Sexual.
- ✚ Desarrollar una actividad en relación con los resultados del informe de la encuesta ALI, enmarcada en la fecha emblemática día del Orgullo LGBTI, que se articule a una reflexión pedagógica con los servidores públicos de cada una de las 5 entidades del Sector Cultura, con el fin de promover la transformación de imaginarios y representaciones sociales negativas que se tienen hacia personas con orientación sexual o identidad de género diversa.

## Institucionalización de la política

En el marco de las actividades realizadas por las diferentes entidades del Sector Cultura, Recreación y Deporte en ejecución del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, cada institución hace un trabajo autónomo en el cumplimiento de las metas específicas, como en las generales referidas a las estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos ALI y de Cambio Cultural En Bogotá se Puede Ser.

También es importante resaltar el desarrollo de acciones que durante las vigencias 2017 y 2018 han requerido del fortalecimiento institucional de esta política pública en la entidad, lo que se traduce en la efectiva destinación de recursos humanos, físicos, técnicos, tecnológicos y financieros, caso de:

- ✚ Asesoría técnica al proceso de evaluación de la campaña de cambio cultural “En Bogotá se Puede Ser”.
- ✚ Proceso de preproducción, producción y emisión de mensajes televisivos que aportan a la construcción de una cultura respetuosa de la Diversidad Sexual y de Géneros.
- ✚ Organización y desarrollo de procesos de formación y circulación artística en los que se benefician a personas y organizaciones de los sectores sociales LGBTI.
- ✚ Institucionalización de reconocimientos a las prácticas culturales y expresiones artísticas de los sectores sociales LGBTI.

- Apoyo técnico al desarrollo del plan de trabajo para generar las condiciones necesarias para el reconocimiento de la Marcha para la Ciudadanía Plena de los sectores LGBTI, como patrimonio cultural, material e inmaterial de la ciudad.
- Vinculación a la realización de la Semana por la Igualdad, cuyo objetivo es el de aportar a la transformación de percepciones negativas que la ciudadanía bogotana tiene frente a las personas LGBTI que habitan en la ciudad.
- Implementación de la estrategia de Cambio Cultural En Bogotá se Puede Ser a través de la participación de las entidades en el espacio radial de la política pública, difusión de fechas emblemáticas, divulgación de las actividades del Festival por la Igualdad 2018 y realización de notas periodísticas que dieron cuenta del avance de la ejecución de los diferentes planes de acción de política LGBTI en la Secretaría de Cultura, IDARTES, IDR, IDPC o Canal Capital.



*Invitación al proceso de formación literaria “Escribiendo Nuestra Historia” 2017 y pieza fecha emblemática “Día del Orgullo LGBTI”*

### Retos

- Incluir al Festival por la Igualdad en el listado de apoyos metropolitanos, esto con el fin de garantizar apoyo económico a la realización de las actividades académicas, culturales, recreativas y deportivas que se proyecte realizar en las próximas vigencias para contribuir en la generación de representaciones sociales respetuosas sobre la diversidad sexual y de género.
- Garantizar la participación activa de mujeres lesbianas, hombres gais, personas bisexuales, mujeres y hombres transgénero y personas intersexuales en los Juegos Interbarrios, para ello se requiere revisar permanente la incorporación de variables de orientación sexual e identidad de género en los formatos de inscripción y en la carta fundamental de los Juegos Interbarrios.

- ✚ Diseño y difusión de 4 piezas del calendario de fechas emblemáticas 2019 de la política LGBTI.

### Conformación del equipo de trabajo

El equipo de trabajo en el sector Cultura, Recreación y Deporte para la institucionalización de la Política Pública LGBTI está conformado por un servidor público, que cada entidad designa como referente para esta política y que tiene dentro de sus responsabilidades generar la información pertinente y la articulación con las dependencias misionales involucradas en el cumplimiento del Plan de Acción de cada entidad. Es importante mencionar que en las cinco entidades también se han creado canales de comunicación y coordinación con las Oficinas Asesoras de Planeación.

### Retos

- ✚ Se recomienda a la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte crear la mesa funcional liderada por el referente sectorial de la Política Pública LGBTI, en la que participen servidores públicos de IDARTES, IDRD, IDPC y Canal Capital y representantes de las Oficinas Asesoras de Planeación y Comunicaciones de las diversas entidades, este espacio de articulación intra e interinstitucional permitirá un trabajo armónico y coordinado de las acciones de la SDCRyD en cumplimiento del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI.
- ✚ En el Instituto Distrital para la Recreación y Deporte - IDRD se requiere mayor articulación del Área de Deportes, la Oficina Asesora de Comunicaciones y la dependencia que lidera la ejecución del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, para lograr el cumplimiento de las metas definidas en el respectivo plan de acción.

### Tablero de control de actividades para personas transgénero 2019

En la siguiente tabla se relacionan las dos actividades de responsabilidad del Sector Cultura en el Tablero de control y que deben ser implementadas en la vigencia 2019 en el marco del Plan de Acción de la PPLGBTI.

**Tabla 17.** Actividades Sector Cultura Tablero de control

Actividades
Realización de 1 investigación sobre el arte transformista y drag en Bogotá.
1 proceso de fortalecimiento personal dirigido a personas transgénero a través de prácticas recreativas y deportivas.

**Fuente:** Sistema de Seguimiento Plan de Acción PPLGBTI. SIPA

### Conclusiones

En el proceso de garantizar el derecho a la cultura de las personas de los sectores sociales LGBTI, es de fundamental importancia que las entidades del sector cultura continúen en la implementación de programas y proyectos que a su vez aporten en la

generación de nuevas representaciones sociales sobre las orientaciones sexuales y las identidades de género.

Se requiere que la Secretaría de Cultura, IDARTES, IDPC y Canal Capital, según su misionalidad, continúen realizando procesos de formación, producción y circulación artística, cultural, o patrimonial, además de productos comunicativos que desarrollen temáticas referentes a la diversidad sexual y de géneros, lo que además contribuirá en la visibilización de la producción cultural de sectores LGBTI. Para el caso del acceso al derecho al deporte se necesita que el IDRDR garantice que en los Juegos Interbarrios las personas LGBTI y sus equipos deportivos tengan cabida sin ningún tipo de discriminación.

También se sugiere a la Secretaría de Cultura incorporar en las diferentes etapas de construcción de las Políticas Públicas a cargo, el enfoque por orientación sexual e identidad de género y a su vez definir acciones específicas para la garantía del derecho a la cultura, recreación y deporte de las personas de los sectores sociales LGBTI; además de

Es importante que las entidades del sector de Cultura, Recreación y Deporte continúen realizando procesos dirigidos a sus servidores públicos sobre la Política Pública LGBTI, socialicen los boletines que evidencian los principales hallazgos de la encuesta ALI, organicen una actividad en relación con los resultados de este informe y lo enmarquen en la fecha emblemática día del Orgullo LGBTI, y avancen en el diseño y difusión de piezas del calendario de fechas emblemáticas 2019 de la política LGBTI.

## Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2018). Boletín No. 18 Información Preliminar de los resultados de las encuestas Bienal de Culturas y Multipropósito 2017. Bogotá. Secretaría Distrital de Planeación.

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2018). Informe Consolidado de los resultados de la aplicación de la encuesta ALI en el 2018. Bogotá. Secretaría Distrital de Planeación.

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2017). Informe Consolidado de los resultados de la encuesta ALI en las Secretarías del Distrito 2017. Bogotá. Secretaría Distrital de Planeación.

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2017). Línea Técnica Política Pública LGBTI. Sector Cultura, Recreación y Deporte. Bogotá. Secretaría Distrital de Planeación

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2014). Medición de la Línea de Base de la Política Pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBT - 2014, Bogotá. Secretaría Distrital de Planeación. Bogotá. Secretaría Distrital de Planeación