

LÍNEA TÉCNICA POLÍTICA PÚBLICA LGBTI

Sector Gestión Jurídica Distrital

Bogotá, 2017





ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN

Alcalde Mayor de Bogotá

Enrique Peñalosa Londoño

Secretario Distrital de Planeación

Andrés 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 documento

Janet Zamora González Luz Adriana Páez Méndez

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	. 3
PRESENTACIÓN	. 4
LA POLÍTICA PÚBLICA PARA LA GARANTÍA PLENA DE DERECHOS DE LA PERSONAS LESBIANAS, GAIS, BISEXUALES, TRANSGENERISTAS NTERSEXUALES Y SOBRE IDENTIDADES DE GÉNERO DRIENTACIONES SEXUALES EN BOGOTÁ	E Y
El plan de desarrollo Bogotá mejor para todos y la política pública LGBTI	. 5
LA POLÍTICA PÚBLICA PARA LA GARANTÍA PLENA DE DERECHOS E PERSONAS DE LOS SECTORES LGBTI Y SOBRE ORIENTACIONE SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO EN BOGOTÁ	ΞS
ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA PÚBLICA	. 8
CONCEPTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA	. 9
ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA PÚBLICA LGBTI	13
RECOMENDACIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS ENFOQUES Y	19

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, transgeneristas e intersexuales, y sobre orientaciones sexuales e identidades de género en el Distrito Capital 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 presente documento denominado: Línea técnica de la Política Pública LGBTI del Sector Gestión Jurídica Distrital, que tiene como objetivo brindar a esta entidad, recomendaciones para la incorporación de los enfoques y perspectivas de esta política pública.

Para el logro de este objetivo, en este documento se desarrollan dos capítulos: en el primero se contextualiza la Política Pública y su relación con el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, se presentan los objetivos, los enfoques y perspectivas, la estructura de esta Política Pública y se desarrollan los conceptos de sexo, género, identidad de género y orientación sexual, así como las estrategias de la Dirección de Diversidad Sexual para el desarrollo de las funciones de coordinación, seguimiento y evaluación de la política pública. En el segundo capítulo se presentan las recomendaciones para la incorporación de los enfoques y perspectivas de esta Política Pública en el Sector Gestión Jurídica Distrital.

El documento va dirigido a servidores públicos de las diferentes dependencias de este sector de la Administración Distrital que desarrollan acciones de política pública orientadas a la garantía de derechos para los sectores sociales LGBTI, con el ánimo de que encuentren en él algunas herramientas técnicas para su mayor comprensión y puesta en marcha en su labor diaria.

LA POLÍTICA PÚBLICA PARA LA GARANTÍA PLENA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS LESBIANAS, GAIS, BISEXUALES, TRANSGENERISTAS E INTERSEXUALES Y SOBRE IDENTIDADES DE GÉNERO Y ORIENTACIONES SEXUALES EN BOGOTÁ

El plan de desarrollo Bogotá mejor para todos y la política pública LGBTI

La política pública para la garantía plena de derechos de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales (LGBTI) y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, se articula con el Plan de Desarrollo 2016 - 2020 "Bogotá Mejor Para Todos, de la siguiente manera:

El Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, adoptado por medio del Acuerdo 645 de 2016 del Concejo de Bogotá, tiene por objetivo "propiciar el desarrollo pleno del potencial de los habitantes de la ciudad, para alcanzar la felicidad de todos en su condición de individuos, miembros de una familia y de la sociedad (...). Se estructura en tres (3) pilares y cuatro (4) ejes transversales que a su vez contienen las políticas generales y sectoriales. Para el desarrollo de las estrategias y políticas se definieron programas a ser ejecutados por las diferentes entidades distritales.

Los Pilares se constituyen en los elementos estructurales, de carácter prioritario, para alcanzar el objetivo central del Plan, y se soportan en los Ejes Transversales que son los requisitos institucionales para su implementación, de manera que tengan vocación de permanencia. Los pilares son: i) Igualdad de calidad de vida; ii) Democracia Urbana; y iii) Construcción de Comunidad y Cultura Ciudadana. Los Ejes Transversales son: i) un nuevo ordenamiento territorial; ii) calidad de vida urbana que promueve el desarrollo económico basado en el conocimiento; iii) sostenibilidad ambiental basada en la eficiencia energética y el crecimiento compacto de la ciudad y; iv) gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia.

La fundamentación de la política pública LGBTI, dentro de esta estructura programática, se encuentra, principalmente, en el primer pilar: *Igualdad de calidad de vida*. Este pilar se enfoca en propiciar la igualdad y la inclusión social mediante la ejecución de programas orientados prioritariamente a la población más vulnerable y especialmente a la primera infancia. Estos programas estarán dirigidos a intervenir el diseño y el funcionamiento de la ciudad y sus instituciones partiendo de reconocer que de la calidad de la ciudad depende en gran medida la calidad de vida de sus habitantes. Este Pilar tiene 12 Programas, en los que se encuentra el Programa: *Igualdad y Autonomía para una Bogotá incluyente*.

Programa Igualdad y Autonomía para una Bogotá incluyente

El objetivo de este programa es implementar acciones de tipo integral, orientadas principalmente a las personas en condición de pobreza extrema, quienes se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad socioeconómica, y aquellas que han sido objeto de discriminación afectando el ejercicio de sus derechos. Se busca trascender la visión asistencialista a partir del fortalecimiento de capacidades y el aumento de oportunidades en función de la protección y goce efectivo de derechos, el desarrollo integral, la inclusión social y el respeto de la dignidad de las personas. estrategias de promoción, través de prevención, atención y acompañamiento integral, las y los ciudadanos podrán mejorar su calidad de vida y la construcción y fortalecimiento de su proyecto de vida con autonomía.

Las metas de resultado del Plan de Desarrollo asociadas al pilar y al programa son 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. ii) Disminuir en 5% el número de personas que perciben a las personas de los sectores LGBTI como un riesgo para la sociedad.

De otra parte, en el Artículo 98 del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor Para Todos se establece que las entidades distritales deberán especificar dentro de sus proyectos de inversión, las acciones, actividades y recursos que en el marco de sus competencias estén destinados a la atención de poblaciones de conformidad con la metodología que para el efecto defina la Secretaría Distrital de Planeación.

LA POLÍTICA PÚBLICA PARA LA GARANTÍA PLENA DE DERECHOS DE PERSONAS DE LOS SECTORES LGBTI Y SOBRE ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO EN BOGOTÁ

A través del Acuerdo 371 de 2009 y del Decreto 062 de 2014 se establecen respectivamente los lineamientos y se adopta la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá. Esta política pública 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.

Objetivos Específicos

- 1. Consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.
- 2. Generar capacidades en las organizaciones y personas de los sectores LGBTI para una efectiva representación de sus intereses como colectivo en los espacios de decisión de la ciudad.
- 3. Promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, garantía y restitución del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género y orientación sexual.
- 4. Posicionar la perspectiva de géneros y diversidad sexual para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en el Distrito Capital.

ENFOQUES Y PERSPECTIVAS

La política pública LGBTI se sustenta en enfoques¹ y perspectivas² que basan el accionar institucional y garantizan acciones a favor de lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales, como las que se anotan a continuación:

- 1. Enfoque de derechos: parte de reconocer a las personas como ciudadanos y ciudadanas libres, para los cuales el Estado es el garante de la promoción, defensa y protección de los derechos fundamentales, tanto individuales como colectivos. En esta medida, la perspectiva de derechos implica crear las condiciones, tanto materiales como simbólicas, para que las personas de los sectores LGBTI ejerzan plenamente sus derechos y para que por ninguna circunstancia o razón la identidad de género o la orientación sexual sean usadas como condición para discriminar o excluir a ninguna persona.
- 2. **Enfoque diferencial:** reconocimiento de las condiciones de desigualdad social, económica, cultural, entre otras, en algunos grupos poblacionales que históricamente han sido marginados, excluidos, desprotegidos en términos del ejercicio, reconocimiento y garantía de los derechos o que se

¹Un enfoque se define como: el lugar donde se fija la mirada. En una política pública es a dónde se dirigen las acciones. (Secretaría de Planeación, 2011)

² Una perspectiva se define como: el lugar desde donde se mira. En una política pública supone la serie de elementos que permiten establecer principios y lineamientos de actuación, es decir, el lugar desde donde se realiza la actuación, así como el lugar de enunciación de la política.

encuentran en situaciones de desigualdad y/o inequidades manifiestas y que requieren de acciones específicas en pos del desarrollo de su autonomía, de su inclusión y de la justicia social, para que puedan acceder en términos de igualdad de oportunidad a los bienes y servicios de los que goza la sociedad en general.

- 3. Perspectiva interseccional: reconoce que las y los sujetos están atravesados por distintos sistemas de opresión sexo/genero, raza/razalización/racismo, etnicidad, clase, edad entre otros, por lo que imponen una atención integral y de protección, promoción y defensa de los derechos teniendo en cuenta la multidimensionalidad de las y los sujetos de las políticas públicas.
- 4. Los enfoques de orientación sexual e identidad de género hacen referencia al cambio de punto de vista heterocentrado³, por un punto de vista que reconozca distintas formas políticas y emocionales de la sexualidad y que son divergentes respecto a las personas por la heterosexualidad como institución política y económica.

ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA PÚBLICA

La Política Pública LGBTI según el artículo 4 del Acuerdo 371 de 2009 y el Decreto 062 de 2014 en el artículo 6 define su estructura de la siguiente manera:

La política pública está organizada en procesos estratégicos, componentes y líneas de acción. Los procesos estratégicos se entienden como los mecanismos que permiten el logro de los objetivos de la política. Los componentes son los contenidos de cada proceso estratégico. Las líneas de acción se definen como la orientación de los programas y proyectos a través de los cuales se implementa la política y están contenidas en su plan de acción.

_

³ Hace referencia al punto de vista que homogeniza las relaciones humanas desde un punto de vista heterosexual y por tanto a la reproducción de roles tradicionalmente establecidos.

A continuación, se enuncian los 4 procesos estratégicos:

Gráfica 1: Procesos Estratégicos de la Política Pública LGBTI



Fuente: Dirección de Diversidad Sexual

El plan de acción de la política pública es un instrumento de gestión y planeación que contempla un conjunto de (23) líneas de acción, (60) acciones y (229) metas e indicadores de gestión de obligatorio cumplimiento para los 15 sectores distritales y las localidades.

CONCEPTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA⁴

El sexo es una categoría construida culturalmente, que desde el siglo XVIII se entiende en la cultura occidental (Europa y EEUU, principalmente) a partir de nociones biológicas que dividen a los seres humanos en mujer y hombre. Esto es lo que se llama dimorfismo sexual⁵. Esta noción nutre también una clasificación

⁴ Conceptos definidos en el Documento, Balances y Perspectivas, por el equipo de trabajo de la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual. Secretaría Técnica Dirección de Diversidad Sexual. Bogotá. 2011

⁵ (Ver http://www.elmundo.es/elmundosalud/2005/03/16/biociencia/1110996337.html). En otras palabras es muy difícil establecer una distinción fenotípica clara entre hombres, mujeres e intersexuales.

cultural y dicotómica hecha para todos los mamíferos en general y otras familias animales, dividiéndolos en hembras y machos según el sistema reproductivo y de acuerdo con las características genéticas, endocrinas, anatómicas y fisiológicas.

Sin embargo, estas nociones han sido cuestionadas gradualmente al establecerse que incluso en términos genéticos no existe, de manera objetiva, tal dimorfismo sexual y que más bien existe una amplísima gama de variaciones genéticas y fenotípicas no dimórficas en donde caben hombres y mujeres con fenotipos y genotipos muy variados, así como personas intersexuales. Esta última es una categoría que viene a enriquecer el constructo binario que sólo contemplaba hombre y mujer. Las personas intersexuales fueron llamadas durante mucho tiempo hermafroditas, en una traslación incorrecta de un concepto biológico aplicable para determinadas especies. Una persona intersexual es aquella que presenta caracteres sexuales primarios y secundarios de ambos sexos.

De esta manera, se puedes decir que un hombre es la idea que se ha construido culturalmente de una persona que tiene caracteres sexuales primarios (genotipo) y secundarios (fenotipo) predominantemente masculinos y una mujer lo contrario, una persona que tiene caracteres sexuales primarios y secundarios predominantemente femeninos y en virtud de esa clasificación se le asigna un sexo (hombre, mujer) un rol y un estatus.

Género

La categoría género aparece a mediados del siglo XX en EEUU para hacer referencia a la interpretación psicológica, social y de la construcción "sexo", que organiza y define los roles, los saberes, los discursos, las prácticas sociales y las relaciones de poder. En consecuencia, el género constituye un mecanismo de control y una convención que pretende asignar un lugar jerárquico a las personas en función de cómo es percibido su sexo.

Lo masculino está asociado a ciertas funciones reproductivas (en las culturas occidentales se cree que los hombres son quienes fecundan mientras las mujeres gestan) y también a cierto aspecto fenotípico, en el que se ha basado la división sexual del trabajo. Sin embargo, por ejemplo, si se considera que existen hombres transgeneristas, por supuesto, la definición de hombre resulta más compleja.

Según esta interpretación esencialista del sexo, las mujeres son gráciles y los hombres son musculosos, las mujeres tienen una voz aguda y los hombres una voz grave, las mujeres tienen menos vellosidad que los hombres, en fin. Esto es lo que se llama caracteres sexuales secundarios, sin embargo, si se observa con más cuidado, esto no ocurre así y cada vez se ve más cómo en ciertas mujeres y hombres esa "brecha fenotípica" se ha acortado o puede acortarse mediante decisiones culturales. Sobre una idea binaria se ha construido el género como un par de opuestos excluyentes: femenino – masculino.

Identidades de género

La identidad es la construcción cultural que se genera en el marco de las relaciones sociales mediante la que se definen los atributos de los individuos y los colectivos que marcan la diferencia entre lo propio y lo diferente en un proceso permanente de construcción subjetiva, intersubjetiva y socio-cultural.

Las identidades de género, como todas las identidades, se configuran en un proceso de heterodesignación (generalmente violento) y de autonombramiento (generalmente asociado con la autoconstrucción del sujeto político y social). Es decir, las identidades pueden ser impuestas desde afuera o construidas desde el individuo. Por esto, resulta difícil definir las formas de nombramiento que aluden a identidades de género. Se intenta a continuación, una definición, que pretende sólo ubicar de manera general ciertas identidades de género.

- Transgenerista: Persona que se ubica o transita entre lo masculino y lo femenino. Esta categoría integra a las llamadas personas transformistas, travestis, transexuales, entre otras.
 - Transformista: Personas que asumen de forma esporádica y en situaciones específicas vestimentas, ademanes y roles tanto masculinos como femeninos en el ámbito de lo social, cultural o político.
 - Travesti: Persona que hace uso de prendas y reproduce roles y ademanes asociados al género opuesto al que se le asignó socialmente, de una manera más permanente. La identidad travesti en Latinoamérica es una apuesta social y política de la construcción trans. Las travestis femeninas en Colombia a diferencia de otras construcciones de identidad trans aceptan o asumen la genitalidad o sexo asignado al nacer, sus apuestas de construcción están en función del género, de la feminidad o lo que perciben o sienten que debe ser lo femenino.
 - Transexual: Persona que asume un género que no corresponde al que se le asignó socialmente. En el caso de la transexualidad de masculino a femenino siente un sentido de pertenencia al sexo biológico opuesto(Al ser o estar siendo Mujer), no hay apropiación de la genitalidad o sexo asignado al nacer y generalmente pueden devenir o devienen en procesos de reasignación sexual parciales o totales.
 - Trans: Apuesta o construcción de identidad política, donde las personas asumen, se construyen y auto determinan como trans para hablar de la experiencia de tránsito entre los sexos y el género, la que se constituye en una propuesta cultural y política frente a la opresión de los sistemas sexo género hegemónicos.

En la categoría transgeneristas también es posible encontrar identidades que se cruzan o con otras identidades y diversidades o se construyen multiidentidad desde lo étnico, el ciclo vital –generación y las situaciones-condiciones, ejemplos las muxes, las isrhas, las y los trans queer, etc. Además, la identidad de género no es asociativa a una sola o determinada orientación sexual, se puede encontrar en la vida cotidiana personas trans que se asumen o identifican como trans lesbianas, trans gays, trans homosexuales, trans bisexuales, trans asexuales, trans heterosexuales.

Orientación sexual

Dirección del deseo erótico y del afectivo entre las personas, en función de su sexo. Las identidades por orientación sexual son:

- Homosexual: Designa a las personas cuyos deseos afectivo y erótico se dirige hacia o se materializa con personas de su mismo sexo-género (por ejemplo, hombre que se dirige su deseo erótico-afectivo hacia otro hombre, mujer que se dirige su deseo erótico-afectivo hacia otra mujer).
 - Lesbiana⁶: Categoría política con la que se identifican las mujeres homosexuales⁷.
 - o Gay ⁸: Categoría política con la que se identifican los hombres homosexuales.
- Heterosexual: Designa a las personas cuyo deseo afectivo y erótico se dirige hacia o materializa con personas de sexo-género distinto al que se asume como propio.
- Bisexual: Designa a las personas cuyos deseos afectivo y erótico se dirigen hacia o se materializa tanto con personas de su mismo sexo-género como con personas de sexo-género distinto al que se asume como propio.

Es importante anotar que la identidad de género y la identidad de orientación sexual son vectoriales, eso quiere decir que una persona trans femenina puede tener una identidad de orientación sexual heterosexual, o un hombre trans puede considerarse gay y así sucesivamente.

_

⁶ Esta palabra tiene su origen histórico en el reconocimiento de la poetisa Safo de Lesbos, redescubierta por occidente en el siglo XVI

⁷ También alude a mujeres que se niegan a reproducir la heterosexualidad obligatoria.

⁸ Expresión de origen inglés que traduce "alegre", "contento" o "despreocupado", utilizada para recoger a las personas "de ambiente". También representa al acróstico G(ood) A(s) Y(ou) "tan bueno como tú"

ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA PÚBLICA LGBTI

De acuerdo al artículo 9 del Acuerdo 371 de 2009 en el que se establecen responsabilidades, la dirección de la política pública está en cabeza del Alcalde o Alcaldesa Mayor de la ciudad. La formulación, seguimiento y evaluación de esta política estará en cabeza de la Secretaría Distrital de Planeación, a través de Dirección Diversidad Sexual. La ejecución la política estará a cargo de las diferentes entidades del Distrito Capital con responsabilidad en el tema.

En el desarrollo de estas funciones la Dirección de Diversidad sexual coordina la formulación y seguimiento del plan de acción de la política pública LGBTI, de la ruta de atención de las personas de los sectores LGBTI, de las estrategias de cambio cultural En Bogotá se Puede Ser, Ambientes Laborales Inclusivos y el observatorio de la política pública LGBTI. A continuación, a modo de ilustración se describen los fundamentos de cada una de las estrategias:

El Observatorio de la Política Pública LGBTI

El Decreto 062 de 2014 define que el proceso estratégico producción y aplicación de conocimientos de saberes está orientado a generar conocimientos y saberes que soportan y retroalimentan la implementación, seguimiento y evaluación de esta política. El componente investigación y monitoreo sistemático de la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI hace referencia 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 debe tener en cuenta las particularidades de los sectores LGBTI y producir información diferenciada y desagregada por sector, para nutrir la implementación de la política y generar observatorios o mecanismos a través de los cuales a través de su desarrollo se genere un mecanismo de información que documente las dinámicas relacionadas con la garantía y la vulneración de los derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá, de manera tal que los actores y actoras responsables de la política pública articulen y orienten las decisiones adecuadas y oportunas para garantizar los derechos y prevenir sus violaciones.

De acuerdo a este lineamiento se implementa en el marco de la Dirección de Diversidad Sexual desde el año 2013, el Observatorio de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI de Bogotá tiene como objetivo: Producir conocimiento científico para la toma de decisiones

que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las personas de los sectores LGBTI en el marco de la política pública.

Objetivos específicos:

- 1. Recopilar, sistematizar, analizar y generar información relacionada con la situación de los derechos de las personas de los sectores LGBTI, las representaciones sociales de la ciudadanía con respecto a la diversidad sexual y de género y la capacidad de la administración distrital para la implementación de la política pública.
- 2. Recopilar, sistematizar, analizar y generar información para realizar el seguimiento y evaluación a la política pública LGBTI
- 3. Realizar investigaciones y estudios en el marco de la política pública LGBTI.
- 4. Brindar lineamientos técnicos a la Administración Distrital para el desarrollo de estudios e investigaciones en el marco de la política pública.

Formulación y Seguimiento del Plan de Acción de la PPLGBTI 2017-2020

De acuerdo al artículo 9 del Acuerdo 371 de 2009 en el que se establecen responsabilidades, la dirección de la política pública está en cabeza del Alcalde o Alcaldesa Mayor de la ciudad. La formulación, seguimiento y evaluación de esta política estará en cabeza de la Secretaría Distrital de Planeación, a través de Dirección Diversidad Sexual. La ejecución de esta política estará a cargo de las diferentes entidades del Distrito Capital con responsabilidad en el tema.

El plan de acción de la política pública es un instrumento de gestión y planeación que contempla para la vigencia 2017-2020 un conjunto de (23) líneas de acción, (47) acciones y (228) metas e indicadores de gestión de obligatorio cumplimiento para los 15 sectores distritales.

La estrategia de seguimiento de la Política Pública y del Plan de Acción está a cargo del Observatorio de la política pública de la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, mediante el Módulo Virtual de Seguimiento SIPA.⁹ El módulo virtual de Seguimiento SIPA es la herramienta a través de la cual los sectores 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.

14

⁹ Se establece en el Decreto 062 de 2014 por medio del cual se adopta la política pública LGBTI.

La Dirección de Diversidad Sexual en relación con el seguimiento del plan de acción de la política, realiza a través de un-a profesional designado-a para la administración de la herramienta, la definición del plan de acción desde el módulo virtual, y el acompañamiento técnico a las oficinas de planeación para la incorporación del plan de actividades anuales del sector y de los reportes trimestrales al módulo virtual de seguimiento. De igual forma designa un-a profesional que realiza asistencia técnica, quien realiza acompañamiento al sector con el fin de que la ejecución del plan de acción se realice de manera acorde con los enfoques y perspectivas de la política pública.

Estrategia de Cambio Cultural En Bogotá se puede Ser

Está estrategia fue solicitada en 2010, por las personas de los sectores LGBT que tienen asiento en el Espacio Autónomo Consejo Consultivo LGBT, órgano asesor y consultor que tiene el Alcalde Mayor para esta política. Fue elaborada en conjunto entre la Dirección de Diversidad Sexual, la oficina asesora de prensa y comunicaciones de la Secretaría Distrital de Planeación y el Consejo Consultivo LGBT de Bogotá; y fue avalada por la Oficina de Prensa de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

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. (Decreto 062 de 2014)

La estrategia es liderada por la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, apoyada por la Oficina de Comunicaciones de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y desarrollada por las entidades del Distrito Capital a través de las Oficinas Asesoras de Comunicaciones, o quien haga sus veces.

Objetivo

Incorporar, en las entidades distritales, una estrategia de cambio de imaginarios y representaciones sociales en relación con las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales que redunde en la disminución de prácticas discriminatorias por identidad de género y orientación sexual.

Objetivos Específicos

- 1. Proponer y contribuir al cambio de imaginarios y representaciones sociales en torno a lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales.
- 2. Divulgar conceptos y conocimientos básicos en relación con las orientaciones sexuales y las identidades de género.

3. Difundir la política pública para la garantía plena de derechos de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas como eje estructurante del reconocimiento, protección, promoción y ejercicio de derechos fundamentales en perspectiva diferencial.

Fases

La estrategia comunicativa se desarrolla a través de tres fases que responden de forma efectiva a la población meta y no a temporalidades específicas. La fase uno va dirigida a la ciudadanía en general; la fase dos dirigida a servidores públicos orientada a la construcción y socialización de herramientas para el abordaje de la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI y la fase tres dirigida a las personas de los sectores LGBTI está orientada el restablecimiento de relaciones con las instituciones para el desarrollo de capacidades y habilidades para el ejercicio y exigencia de los derechos.

Lineamiento en el marco de la asesoría

En el marco de estas tres fases, se pretende articular el esfuerzo interinstitucional y maximizarlo a través de dos mecanismos:

1. Difusión y aplicación de la Guía de Uso de la Estrategia en Bogotá Se Puede Ser¹⁰

La guía de imagen de la estrategia "En Bogotá se puede Ser" es creada para garantizar el correcto uso visual de la marca y la consistencia de la misma a través de las diferentes piezas que se puedan desarrollar tanto impresas como digitales. Esta guía comprende el tratamiento de la marca a través de diferentes elementos como su nombre, la esencia, el logo, los colores y la tipografía.

2. Difusión de piezas comunicativas de la estrategia "En Bogotá se puede ser".

Todas las piezas de la política pública LGBTI deben incluir el identificador de la estrategia con las especificaciones establecidas en la Guía.

¹⁰ La Guía puede ser consultada en la siguiente ruta: Secretaría Distrital de Planeación/Políticas Públicas/LGBTI/Observatorio/Guía de Uso de la Estrategia en Bogotá Se Puede Ser.

Estrategia Distrital Ambientes Laborales Inclusivos

El Decreto 062 de 2014 de la Alcaldía Mayor de Bogotá que adopta la Política Pública LGBTI define en el proceso estratégico "Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales", que con el objetivo de eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral se debe adoptar la estrategia distrital Ambientes Laborales Inclusivos. Esta estrategia es coordinada por la Secretaría de Planeación, a través de la Dirección de Diversidad en conjunto con las Oficinas de Talento Humano.

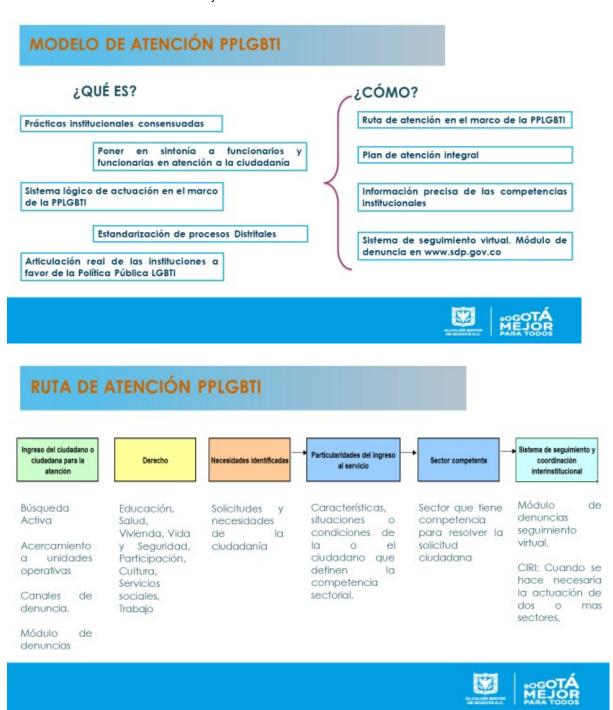
La estrategia se desarrolla a través de tres líneas de trabajo:

- a. Diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.
- b. Desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral del Distrito Capital.
- c. Desarrollo de procesos, procedimientos y manuales de las dependencias a cargo del talento humano.

Ruta de Atención Integral personas de los sectores LGBTI

Esta ruta tiene como base de actuación el Enfoque de Derechos, por lo tanto, se centra en la identificación de las necesidades de la ciudadanía y según las particularidades identificadas, se realiza la remisión a las entidades competentes.

Gráfica 2: Modelo y Ruta de Atención de la Política Pública LGBTI



Fuente: Dirección de Diversidad Sexual

RECOMENDACIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS ENFOQUES Y PERSPECTIVAS DE LA POLÍTICA PÚBLICA LGBTI EN EL SECTOR ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN JURIDICA DISTRITAL.

El Sector Gestión Jurídica.

Este Sector Administrativo es el más joven del Distrito, creado recientemente por el Acuerdo 638 de marzo 31 de 2016 que modifica parcialmente el Acuerdo 257 de 2006 y crea tanto el Sector Administrativo de Gestión Jurídica como la Secretaría Jurídica Distrital. 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 definición, adopción, coordinación y ejecución de políticas en materia de contratación estatal, gestión judicial y de prevención del daño antijurídico.

Por su parte, 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. Cuenta con un equipo humano confiable, experto e innovador, que genera soluciones oportunas y efectivas para el bienestar de todos los ciudadanos.

La Secretaría Jurídica tiene como misión: ser íntegros, responsables y comprometidos en el desarrollo y sostenibilidad de Bogotá. Líderes en la gestión jurídica, trabajar en la defensa de los intereses de la ciudad. Cuenta con un equipo humano confiable, experto e innovador, que genera soluciones oportunas y efectivas, para el bienestar de todos los ciudadanos.

La visión: en el año 2020 la Secretaría Jurídica será referente nacional e internacional en el modelo de gerencia jurídica pública transparente, eficiente y efectiva, orientada a la prevención del daño antijurídico, a la gestión disciplinaria y al fortalecimiento de los intereses litigiosos del Distrito Capital.

Para el cumplimiento de su objeto y en relación con los objetivos de la Política Pública para la Garantía Plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI, la Secretaría Jurídica cumple las siguientes funciones básicas:

- 1. Asistir, asesorar y apoyar jurídicamente al Alcalde Mayor de Bogotá, D.C.
- 2. Formular, adoptar, orientar y coordinar la gerencia jurídica del Distrito Capital y la definición, adopción y ejecución de las políticas en materia de gestión judicial y de prevención del daño antijurídico del Distrito Capital, conforme a las normas vigentes en la materia.
- 3. Asesorar, revisar y evaluar la legalidad, pertinencia, coherencia y conveniencia de los proyectos de decreto del Gobierno Distrital y de los proyectos de actos administrativos del Alcalde o Alcaldesa o los que deba sancionar o suscribir.
- 4. Coordinar y asesorar la formulación de la política jurídica de las secretarias, subsecretarías, direcciones, oficinas o asesorías jurídicas de las entidades y organismos distritales, o de las dependencias que hagan sus veces, con el fin de realizar el seguimiento necesario para mantener la unidad de criterio jurídico, en aras de prevenir el daño antijurídico; y ejercer poder preferente a nivel central, descentralizado y local en los casos que la Administración lo determine.
- 5. Unificar, con carácter prevalente, la doctrina jurídica distrital cuando exista disparidad de criterios jurídicos entre sectores administrativos o al interior de un mismo sector administrativo.
- 6. Orientar la gerencia del desarrollo, proyección y fortalecimiento de las competencias jurídicas del Cuerpo de Abogados del Distrito Capital.
- 7. Realizar estudios, investigaciones y análisis jurisprudenciales y doctrinales que beneficien y soporten la gestión desarrollada por las oficinas jurídicas de las entidades y organismos del Distrito.
- 8. Diseñar e implementar las políticas de divulgación del ordenamiento normativo y de acceso a la información jurídica.
- 9. Procurar el desarrollo, mantenimiento e implementación de los sistemas de información jurídica.
- 10. Apoyar, orientar y asesorar la gestión de las entidades y organismos distritales para definir políticas públicas en materia de contratación, unificando criterios en cuanto a la aplicación de las normas y generando mecanismos para la ejecución concertada de acciones en materia de contratación.

- 11. Ejercer la Defensa del Distrito Capital en los procesos judiciales y mecanismos alternativos de solución de conflictos que por razones de importancia económica, social, ambiental, de seguridad o cultural considere conveniente.
- 12. Solicitar a las distintas entidades y organismos distritales informe sobre el estado de los asuntos litigiosos los cuales sean parte, a efectos de unificar los criterios de acción judicial de la Administración Distrital.

Como se puede observar, 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. 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.

En segundo lugar, la Secretaría Jurídica Distrital tiene a su cargo la labor de actualización, divulgación, investigación y análisis jurisprudenciales con el fin de fortalecer las competencias del cuerpo de abogadas(os) 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.

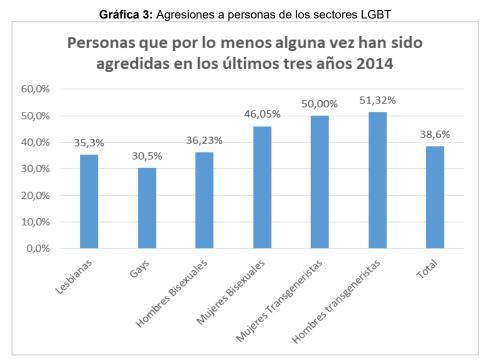
Estado del Derecho a vivir en una ciudad libre de violencias y discriminación.

Dada la misionalidad y objetivos del Sector de Gestión Jurídica, a continuación se describirá la percepción de vulneración de derechos que tienen las personas de los sectores LGBTI así como el estado de vulneración del derecho a vivir en una ciudad libre de violencias y discriminación, según lo detalla la Encuesta sobre la situación de derechos personas de los sectores LGBT 2014, Observatorio de la PPLGBTI.

En cuanto a lo que tiene que ver con la percepción de vulneración de sus derechos, de las personas encuestadas en 2014, el 69.4% expresó que percibían vulnerados en gran medida sus derechos. Se observa que las personas que se perciben más vulneradas por encima del promedio, son las mujeres transgénero en un 92.90%.

Así mismo, la discriminación es percibida como un factor que impide el goce efectivo de los derechos y contradice el principio de dignidad de los ciudadanos. En especial las personas de los sectores LGBTI identifican que el trato discriminatorio que históricamente han sufrido les impide el disfrute de su ciudadanía plena en el Distrito Capital convirtiéndose en una barrera de acceso a sus garantías y una talanquera al derecho a vivir la ciudad.

En concreto, en 2014, un 38,6% de las personas de los sectores LGBT expresó haberse sentido agredido en los últimos tres años en el contexto de la ciudad o en el espacio público. Las personas más afectadas son en su orden los hombres transgeneristas, las mujeres transgeneristas y las mujeres bisexuales.



Fuente: Encuesta situación de derechos personas de los sectores LGBT 2014. Observatorio de la PPLGBTI En este sentido, es indispensable que el Sector de Gestión Jurídica y en concreto la Secretaría Jurídica Distrital actúen de manera coordinada con la PPLGBTI a fin de detectar el contenido de las normas distritales que puedan favorecer la discriminación y actualizar los conocimientos legislativos y jurisprudenciales de los funcionarios del distrito.

Elementos estructurales de la Secretaria Jurídica Distrital y su articulación con la Política Pública para la garantía de derechos de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales.

Teniendo en cuenta que la acción de la Secretaría Jurídica Distrital se orienta a lograr un óptimo modelo de gerencia jurídica pública: transparente, eficiente y efectiva, orientada a la prevención del daño antijurídico, se entiende que dentro de estos objetivos se encuentra también trabajar contra la discriminación y lograr que la totalidad del ordenamiento jurídico distrital se enmarque dentro de la lógica de la erradicación de la discriminación y en especial en lo atinente a las personas de los sectores LGBTI.

En este sentido es indispensable tener en cuenta los mandatos constitucionales y en especial los desarrollos de la Corte Constitucional en punto de considerar que la legislación estatal no puede promover un trato diferencial entre los ciudadanos y por el contrario el Estado debe generar acciones afirmativas que deben disminuir el trato discriminatorio que históricamente han tenido que soportar algunos sectores sociales como es el caso de las personas de los sectores LGBTI. Un caso específico es el de la sentencia T-392 de 2017, en la que la Corte Constitucional establece la obligación que tiene la administración distrital de observar un trato igualitario hacia las personas transgénero así como a las personas que viven con VIH – SIDA y la necesidad de otorgar una vinculación laboral estable y permanente a dichas personas a raíz de la discriminación que han sufrido históricamente y les impide contar con recursos para su manutención y supervivencia.

Nombre de proyecto, descripción de objetivos, metas y su articulación con el plan de acción de la Política Pública LGBTI 2017-2020

A continuación se describe la manera en que se pueden articular las acciones y metas del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI 2017-2020 a cada uno de los proyectos de la Secretaría Jurídica Distrital.

Tabla 1: Articulación proyectos de inversión SDJ plan de acción PPLGBTI

ACCIONES PLAN DE ACCIÓN PPLGBTI	METAS PLAN DE ACCIÓN PPLGBTI	PROYECTO DE INVERSIÓN	RECOMENDACIONES PARA LA ARTICULACIÓN PROYECTO DE INVERSIÓN – METAS PA
Desarrollo de acciones normativas en el marco de la política pública LGBTI orientadas a avanzar en la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI.	Apoyar 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 LGBTI.	7501 Implementación y fortalecimiento de la Gerencia Jurídica Transversal para una Bogotá eficiente y Mejor para Todos	Se considera que, en desarrollo de este proyecto, la Secretaría Jurídica Distrital deberá desarrollar acciones concretas a través de las cuales pueda analizar la totalidad de normas que sean proyectadas para su debida promulgación dentro del marco de la PPLGBTI, en este sentido se deberá designar dicha responsabilidad en un equipo de funcionarios capacitados para tal fin. De igual forma, la Secretaría Jurídica Distrital deberá incluir el enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género en el análisis de la totalidad de normas promulgadas en el Distrito Capital de manera tal que se puedan detectar posibles contenidos discriminatorios en las mismas o barreras de acceso a derechos o servicios. En desarrollo de este Proyecto de Inversión se recomienda hacer seguimiento al cumplimiento de las órdenes de tutela que haya dado la Corte Constitucional en defensa de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.
Promover una cultura del respeto que propicie ambientes laborales inclusivos en los sectores del distrito, con el propósito de garantizar el acceso y la permanencia en el empleo público a las personas de los sectores LGBTI.	Realizar el 100% de un plan de trabajo para la implementación de la estrategia distrital de Ambientes Laborales Inclusivos en los sectores de la administración distrital.	7502 Fortalecimiento Institucional de la Secretaría Jurídica Distrital	Se recomienda que en la ejecución de este proyecto se incluyan acciones como: implementar la encuesta Ambiente Laborales Inclusivos a la totalidad de los servidores vinculados con la SJD, así como el diseño e implementación de un plan de sesiones de capacitación a los servidores de la Secretaría Jurídica Distrital, con el fin de mejorar el ambiente laboral de las personas de los sectores LGBTI que se encuentran vinculadas con este sector.
Promover una cultura del respeto que propicie ambientes	Realizar el 100% de un plan de trabajo para la implementación de la estrategia distrital	7508 Fortalecimiento de los Sistemas de Información y Comunicaciones de la Secretaría Jurídica	Se recomienda la inclusión de las variables de la PPLGBTI en los formatos de atención al público y de gestión en general que maneja la SJD de manera tal que cumplan la

laborales inclusivos en los sectores del distrito, con el propósito de garantizar el	de Ambientes Laborales Inclusivos en los sectores de la administración distrital.	Distrital	función de reflejar cuantitativamente los servicios prestados a las personas de los sectores LGBTI atendidas en el sector. Igualmente se recomienda capacitar a las personas encargadas de recoger la
acceso y la permanencia en el empleo público a las personas de los sectores LGBTI.			información. Igualmente se recomienda la publicación de las piezas comunicativas generadas en el marco de la implementación de la PPLGBTI en la página de la SJD.
Desarrollar una estrategia de cambio cultural que convoque a la ciudadanía, los servidores públicos y a las personas de los sectores LGBTI, en alianza con las organizaciones sociales, para la promoción de nuevas representaciones sociales en relación con la sexualidad, las orientaciones sexuales y las identidades de género.	Realizar el 100% de un plan de trabajo para la implementación de la estrategia de Cambio Cultural En Bogotá se Puede Ser en los sectores de la administración distrital.	7501 Implementación y fortalecimiento de la Gerencia Jurídica Transversal para una Bogotá eficiente y Mejor para Todos	En su papel de líder y gerente de la gestión jurídica distrital, la SJD debe implementar en su discurso un mensaje de tolerancia cero a la discriminación y de estricto cumplimiento de normas tal como la ley 1482 de 2011 que establece a la discriminación como un delito. Se propone la inclusión de una jornada de actualización de conocimientos para los abogados del Distrito sobre el tema de los avances jurisprudenciales de la Corte Constitucional en el reconocimiento por vía jurisprudencial de los derechos de las personas de los sectores LGBTI

Fuente: Dirección de Diversidad Sexual

Espacios de articulación de la Política Pública LGBTI.

La política pública LGBTI establece en el Acuerdo 371 de 2009 dos espacios de coordinación de la política pública, uno de carácter interinstitucional que es la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual –MIDS- y otro, que garantiza la participación de la población objeto de la PPLGBTI que es el Consejo Consultivo LGBT. Ambas instancias deben contar con la participación de un delegado de la Secretaría Jurídica Distrital, para lograr el monitoreo permanente y la retroalimentación efectiva con el sector respecto de las acciones que lleven a cabo con el fin de garantizar el goce efectivo de los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgeneristas e intersexuales en el Distrito Capital. De igual forma, la SJD será convocada a las sesiones del Consejo Consultivo, tal como lo establece el Acuerdo 371 de 2009.

Recomendaciones generales para el Sector Gestión Jurídica Distrital.

La Dirección de Diversidad Sexual recomienda a la Secretaría Jurídica Distrital incluir acciones concretas en los Planes de Actividades anuales, relacionadas con cada proyecto de inversión, tal como se propone detalladamente en el acápite correspondiente, de manera tal que se cumplan las metas establecidas en el correspondiente Plan de Acción.

De manera concreta, se recomienda adelantar las gestiones administrativas necesarias en las diferentes dependencias de la Entidad (Oficina Asesora de Planeación y Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) a fin de poder difundir e implementar la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos a la totalidad de servidores públicos vinculados con la Secretaría Jurídica Distrital, de manera tal que se pueda medir el ambiente laboral en el que se desenvuelven las personas de los sectores LGBTI que trabajan allí. Igualmente, se deberán aunar esfuerzos para adelantar jornadas de capacitación y sensibilización al interior de la SJD a fin de modificar estereotipos y prácticas que puedan resultar discriminatorias hacia las personas de los sectores LGBTI.

Se recomienda de igual forma:

- Diseñar y poner en funcionamiento una ruta de atención clara y específica para los casos de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género diversas que se puedan presentar al interior de la SJD.
- Establecer acciones encaminadas a realizar una exhaustiva revisión normativa en el distrito a fin de identificar normas que generen o promuevan la discriminación de personas en razón de su orientación sexual o identidad de género diversas en el distrito capital y adelantar acciones concretas para lograr que dichas normas pierdan vigencia.
- Realizar acciones encaminadas a hacer seguimiento al cumplimiento de acciones de tutela que tengan que ver con la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI y que contengan órdenes que deban cumplir las dependencias del Distrito Capital.
- Incluir anualmente al tema de actualización jurisprudencial para los abogados del Distrito los avances jurisprudenciales en cuanto a la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.
- Articular esfuerzos concretos del nivel directivo para lograr la concurrencia de las diferentes dependencias en reuniones mensuales de seguimiento a las actividades propuestas cada año, así como evitar la rotación de funcionarios para garantizar la permanencia de los servidores que manejen el tema de la PPLGBTI.