

Serie documentos de trabajo No. 18 de 2024

# Índice de Inclusión LGBTI en el Empleo Público (IILEP)

una propuesta para medir la inclusión de los  
sectores LGBTI en las entidades del Distrito





SECRETARÍA DE  
PLANEACIÓN



**Carlos Fernando Galán Pachón**  
Alcalde Mayor de Bogotá

**Secretaría Distrital de Planeación**

**Úrsula Ablanque Mejía**  
Secretaría Distrital de Planeación

**Carlos Alberto Castañeda Castrillón**  
Subsecretario de Políticas Públicas  
y Planeación Social y Económica

**David Armando Alonzo Cristancho**  
Director de Diversidad Sexual  
Poblaciones y Géneros

**Equipo Observatorio Poblacional  
Diferencial y de Familias**

Autores:  
Sebastián Arbeláez  
Liliana Narváez  
María Sarria

**Diseño y Diagramación**  
Oficina de Comunicaciones Dirección de  
Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros

Diseñador Gráfico: Diego Yepes

2024

## Resumen

Este estudio introduce el Índice de Inclusión LGBTI en el Empleo Público (IILEP) para medir percepciones de inclusión en entidades distritales basado en datos de la encuesta ALI 2022. Utilizando análisis multivariado, identifica 10 preguntas de encuesta relacionadas con las dimensiones de inclusión: “Pertenencia,” “Autonomía,” y “Percepción por sectores no LGBTI.” El análisis factorial revela percepciones variadas, influyendo en el cálculo del IILEP. Los resultados destacan disparidades significativas entre poblaciones heterosexuales y LGBTI, subrayando la necesidad de fortalecer las intervenciones dirigidas a fomentar ambientes laborales inclusivos. Se recomienda mejorar las tasas de respuesta para representar con precisión las percepciones de inclusión. Se aboga por campañas que promuevan el trato justo, la autonomía y la expresión individual para crear entornos laborales respetuosos e inclusivos. Es crucial abordar las diferencias de percepción entre personas heterosexuales y LGBTI, instando estrategias adaptadas para garantizar igualdad y respeto por la diversidad. Se recomienda el monitoreo continuo y la implementación adaptativa de estrategias para mantener culturas organizacionales positivas e inclusivas, optimizando el bienestar y la productividad de los empleados.

## Introducción

Uno de los aspectos menos estudiados dentro de los estudios de inclusión de personas de los sectores sociales LGBTI es la inclusión laboral, este factor se da típicamente por un interés preponderante en entender otros factores asociados a la discriminación y que hacen relación a la violación de otros derechos fundamentales. Recientemente el estudio de la inclusión laboral ha cobrado importancia, pues incide fundamentalmente en los procesos de inclusión productiva y de bienestar psicológico a los que se enfrentan las personas de los sectores sociales LGBTI.

El Distrito Capital cuenta con la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, la cual busca la inclusión de las personas de los sectores LGBTI en los espacios laborales, garantizando que en este ámbito no sean discriminadas en razón a su orientación sexual o su identidad de género y les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad. Para este fin la Dirección de Diversidad Sexual Poblacionales y Géneros quien es el ente rector de la Política Pública LGBTI (PPLGBTI) genera lineamientos estratégicos sobre acciones particulares que están encaminadas a mejorar la percepción de inclusión laboral en las diferentes entidades para los funcionarios y funcionarias públicas.

En el marco de esta estrategia y como insumo al proceso de seguimiento, monitoreo e implementación de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos (ALI), el Observatorio Poblacional, Diferencial y de Familias ha diseñado el IILEP Índice de Inclusión LGBTI en el Empleo Público, una herramienta metodológica que permite medir la percepción de inclusión laboral en las entidades distritales, y de esta forma, mediante escalafones y mediciones puntuales sobre las dos dimensiones del concepto de inclusión laboral orientar a las entidades en el reforzamiento de estrategias dirigidas a mejorar los indicadores correspondientes.

El IILEP, busca entonces posicionarse como la medida oficial de seguimiento y de apoyo a la implementación de la estrategia ALI con el objetivo de contribuir al mejoramiento de los Ambientes Laborales Inclusivos en las entidades distritales. Este Índice por tanto se calcula a partir de los resultados de la Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos diseñada por la Secretaría Distrital de Planeación en el marco de la estrategia ALI, cuyo objetivo es valorar las representaciones sociales de los servidores públicos de las entidades del distrito en relación con las personas de los sectores LGBTI y las situaciones de discriminación que se pueden presentar en el ambiente laboral. Se busca que la encuesta ALI se aplique cada tres años periodicidad con la cual se calcularía el IILEP.

El presente documento presenta la metodología empleada para calcular el IILEP, el marco teórico y conceptual en el cual se basa y los resultados a la luz de la encuesta ALI 2022. El documento se compone de cinco secciones adicionales a esta introducción, en la sección 1, se presenta el marco teórico a partir del cual se realiza el acercamiento a la medición de la inclusión para el IILEP. La sección 2 presenta la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos en su versión de 2022 como fuente de datos oficial del IILEP. La tercera sección presenta la metodología de cálculo del índice y su alcance. La cuarta sección contiene los resultados del índice y se toma a la Secretaría Distrital de Planeación como ejemplo de interpretación de los resultados, la quinta sección cierra el documento con conclusiones y recomendaciones para futuras mediciones.

## 1 La inclusión laboral de personas de los sectores sociales LGBTI y su medición

La noción de un ambiente laboral inclusivo se fundamenta en el concepto de inclusión. Aunque la literatura sobre diversidad es extensa, el interés académico en la inclusión laboral ha ganado relevancia solo en la última década (Jansen et al., 2014; Shore et al., 2011; Nair & Vohra, 2015). En las ciencias sociales, la inclusión ha sido objeto de diversas definiciones, aunque es generalmente aceptado que se percibe más fácilmente en grupos homogéneos. La lucha por los derechos de las minorías y la valoración de la diversidad han fomentado un debate significativo sobre las características de la inclusión.

Shore et al. (2011) definen la inclusión como “el grado en que los individuos experimentan un trato del grupo que satisface su necesidad de pertenencia y singularidad”. Según Jansen et al. (2014), la percepción de inclusión se origina en el individuo y tiene dos dimensiones: pertenencia y singularidad. Una percepción positiva de inclusión se caracteriza por un sentido de pertenencia al grupo y una conciencia de la singularidad personal.

El sentido de pertenencia responde a la necesidad humana de formar relaciones estables y valiosas, mientras que el reconocimiento de la singularidad proviene de la motivación personal de ser percibido

como único. Es crucial reconocer la singularidad incluso en miembros prototípicos, ya que un exceso en este reconocimiento puede llevar a sentimientos de exclusión. Jansen et al. (2014) sugieren que la autonomía personal equilibra el reconocimiento de la singularidad, permitiendo que todos los miembros, incluidos los prototípicos, se sientan autónomos.

En el marco de Jansen et al. (2014), basado, a su vez, en el trabajo de Shore et al. (2011), el grado de inclusión en un ambiente laboral puede definirse como “el grado de percepción individual del lugar de trabajo como un lugar que facilita el sentido de pertenencia y permite la autonomía”. Esta perspectiva, centrada en el individuo, destaca que es el grupo el que incluye al individuo, y no viceversa (Ellemers & Jetten, 2013). La percepción de inclusión se facilita a través de los comportamientos y actitudes del grupo y del individuo, así como de los valores, normas, prácticas y procesos de la organización (Ferdman & Deane, 2014).

La inclusión está estrechamente relacionada con la diversidad, pero se distingue en que la inclusión se refiere a cómo se gestiona y fomenta la diversidad (Brown, 2016; Ferdman & Deane, 2014). La inclusión implica incorporar la diversidad y aprovechar sus beneficios (Ferdman & Deane, 2014). Algunas

definiciones equiparan la percepción de inclusión con la capacidad de sentirse representado en el grupo, reflejando una sensación de bienvenida y valoración de habilidades y singularidades (Brown, 2016).

Aunado al debate sobre la conceptualización de la inclusión (tanto a nivel general como en ambientes laborales), un aspecto de interés en la literatura se relaciona con la medición de la inclusión. Debido a los diferentes enfoques desde los que se puede estudiar el fenómeno, las metodologías empleadas para su medición también son variadas. Por ejemplo, Van Den Bergh (1999) señaló una discrepancia en la percepción de discriminación entre personas heterosexuales y de los sectores sociales LGBTI, sugiriendo que el diagnóstico debe tener en cuenta estas diferencias en la percepción basadas en la orientación sexual e identidad de género.

Ragins y Cornwell (2001) concluyeron que factores como contratación de personas de los sectores LGBTI, su presencia en roles de supervisión y la implementación de políticas de apoyo y legislación protectora influye significativamente en la percepción de discriminación. Ponterotto et al. (1995) desarrollaron el Índice Rápido de Discriminación (QDI) para evaluar actitudes hacia la diversidad y equidad de género, utilizando una escala Likert.

Además de percepciones, es crucial analizar datos objetivos como la brecha salarial, tasas de contratación y retención, y denuncias de discriminación (Van Den Bergh, 1999). Gualle López (2021) utilizó porcentajes poblacionales y modelos de probabilidad para medir la discriminación laboral basada en orientación sexual e identidad de género.

Citro, Dabady y Blank (2004) propusieron un método contrafactual para medir la discriminación racial, evaluando la desventaja sistemática entre diferentes grupos. Lee y Liu (1999) destacaron metodologías cuantitativas como estudios de disparidad, análisis multivariado y pruebas pareadas para medir la discriminación laboral.

La Organización Internacional del Trabajo realizó una medición en Ghai (2003) en la que asignaron un puntaje a cada actor evaluado para ubicarlo en una escala según sus condiciones laborales. Esta puntuación, que iba de 1 a 22, consideraba 22 indicadores de trabajo decente, otorgándoles el mismo peso, se construye un índice sintético a partir de los resultados.

Existe entonces una gama diversa de enfoques y metodologías empleadas para medir el grado de inclusión en entornos laborales LGBTI, lo que subraya la complejidad inherente a este fenómeno y la importancia de abordarlo desde múltiples perspectivas. Desde considerar las percepciones subjetivas hasta analizar datos objetivos, cada metodología ofrece una ventana única para comprender la dinámica de inclusión en el lugar de trabajo.

Ahora, basándose en esta comprensión amplia de los enfoques existentes, se procede a presentar los datos específicos empleados para la propuesta del IILEP. A partir de esta información se pretende medir el grado de inclusión en los entornos laborales del Distrito de Bogotá, permitiendo así identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para promover la inclusión en este contexto particular.

## 2 Los datos: Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos 2022

La encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos (ALI) es una iniciativa de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación que surge en el marco de la ejecución del Plan de Acción de la PPLGBTI 2021–2032 y cuyo objetivo es valorar las representaciones sociales de las y los servidores públicos de las entidades del distrito en relación con las personas de los sectores LGBTI y las situaciones de discriminación que se pueden presentar en el ambiente laboral. La encuesta ALI se aplica cada tres años.

La versión de 2022 se compone de un módulo de identificación que incluye 10 ítems relacionados con la entidad a la que pertenece, el sexo, orientación sexual, discapacidad, condición de víctima, autorreconocimiento étnico, entre otros (edad, nivel educativo y similares); un módulo de ambiente laboral compuesto por 6 ítems; y un módulo de representaciones sociales compuesto por 7 ítems<sup>1</sup>.

Los módulos de ambiente laboral y representaciones sociales incluyen ítems en los que se agrupan situaciones, afirmaciones y preguntas, en su mayoría

<sup>1</sup> Este módulo si bien no permite discriminar entre la percepción de inclusión o exclusión se mantuvo en la encuesta ALI 2022 para poder tener una trazabilidad de los cambios culturales, respecto de mediciones antiguas de la encuesta ALI.

en escala Likert y preguntas de opción múltiple y única respuesta o respuesta múltiple a partir de las cuales la persona debe manifestar su opinión.

La encuesta fue respondida por 14.671 personas, de las cuales 3.639 reportan como no finalizadas. En total, se cuenta con información para 66 entidades del Distrito. El porcentaje de incompletitud de respuestas en las entidades es inferior al 50%, sin embargo, es significativamente alto (mayor al 30%) en 10 entidades<sup>2</sup>. Es importante mencionar que el diseño de recolección de información fue por autoselección<sup>3</sup>.

De acuerdo con lo anterior, para este trabajo el universo de análisis se compone de 11.023 encuestas completas, de las cuales 6.916 son mujeres, 4.092 hombres y 15 intersexuales. De las personas encuestadas, 735 pertenecen a los sectores sociales LGBTI, adicionalmente, 384 manifestaron contar con alguna discapacidad o limitación permanente (ver Tabla 1).

<sup>2</sup> De mayor a menor proporción de respuestas incompletas: Empresa Metro de Bogotá, Empresa de Energía de Bogotá S.A. – EEB, Orquesta Filarmónica de Bogotá, Alcaldía Local de Santa Fe, Alcaldía Local de Antonio Nariño, Alcaldía Local de Usaquén, Alcaldía Local de Barrios Unidos, Alcaldía Local de Suba y Secretaría de Salud.

<sup>3</sup> Más detalles sobre la encuesta ALI 2022 y sus resultados pueden ser consultados en el informe de resultados disponible en [https://historico.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-08/informe\\_encuesta\\_ambientes\\_laborales\\_inclusivos\\_idpac.pdf](https://historico.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-08/informe_encuesta_ambientes_laborales_inclusivos_idpac.pdf).



Archivo: Secretaría Distrital de Planeación

**Tabla 1: Personas con discapacidad o limitación permanente por sexo en encuesta ALI**

	Ver	Oír, aún con aparatos especiales	Hablar	Caminar	Usar brazos o piernas	Bañarse, vestirse o alimentarse sin ayuda de alguien más	Entender o aprender	Por lo menos una de las anteriores
Hombre	96	26	1	40	14	2	9	177
Mujer	105	19	6	56	33	6	11	205
Intersexual	1	2	1	1	1	1	1	2
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>97</b>	<b>48</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>384</b>

Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos (2022), Secretaría Distrital de Planeación.

La cantidad de datos recopilados en la encuesta ALI constituyen una fuente robusta de información a partir de la que se puede identificar los ambientes laborales más (o menos) inclusivos en el Distrito con relación a personas LGBTI. La encuesta cuenta con información de diferentes grupos de personas (heterosexuales, con discapacidad y de los sectores LGBTI), lo que permite identificar diferencias en la percepción de inclusión y dar una visión detallada y representativa de la diversidad y las experiencias en el entorno laboral. A continuación, se presenta la metodología empleada para el cálculo del IILEP.

No obstante, para futuras ocasiones, se recomienda implementar estrategias para garantizar una

participación masiva en la encuesta. Algunas de las estrategias sugeridas son:

- Jornadas de sensibilización sobre el objetivo y alcance de la encuesta.
- Socialización de resultados de la encuesta en ocasiones anteriores y resultados del índice propuesto en este documento.
- Hacer seguimiento a la participación por área o dependencia al interior de la entidad.
- Establecer metas de diligenciamiento por área, dependencia o entidad.

## 3 Metodología

Teniendo en cuenta que la encuesta ALI refleja la percepción de las personas al interior de cada entidad y los diferentes enfoques que se han empleado para la medición de inclusión en la literatura, se optó por un enfoque a partir de métodos multivariados para el análisis de la información y posterior cálculo del IILEP. Este enfoque metodológico es consistente con la medición subjetiva de inclusión lo que permite observar diferencias en los niveles de inclusión percibidos por cada persona a partir de sus características y realizar un análisis específico por grupo poblacional y entidad (Van Den Bergh, 1999), con el fin de ofrecer una base para la aplicación de estrategias que permitan una mayor inclusión y un ambiente laboral propicio para poblaciones históricamente marginadas. A continuación, se presentan los pasos propuestos para el cálculo del IILEP

1. Definición de las dimensiones de análisis y las variables a considerar: A partir de lo propuesto por Jansen y colaboradores (2014) y los demás estudios considerados, se establecen tres dimensiones de análisis que corresponden a "Autonomía", "Pertenencia" y "Percepción fuera de los sectores LGBTI". Por lo tanto, para la definición de variables a considerar se realiza una

clasificación de las preguntas de la encuesta ALI que puedan estar relacionadas con una o más de las dimensiones definidas y estas conforman el universo de variables a considerar para el cálculo del IILEP.

2. Análisis descriptivo y codificación: Una vez identificadas las variables susceptibles a ser usadas para el cálculo del IILEP, se realiza un análisis descriptivo a partir de tablas de frecuencia para determinar los casos en los que las variables sean poco informativas (poca varianza o preguntas que induzcan al sesgo). Las variables consideradas apropiadas para el IILEP se codifican dependiendo según niveles de inclusión.
3. Análisis de Correspondencias Múltiples por dimensión: Teniendo en cuenta que las preguntas de la encuesta ALI son ordinales de tipo Likert y que cada dimensión de análisis cuenta con varias preguntas, se realiza un Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) (Jansen et al., 2014) para cada una de las dimensiones el cual tiene como objetivo disminuir la dimensionalidad de la información y generar un indicador que resuma la información

de inclusión y convierta en una escala numérica la información cualitativa de la encuesta.

4. Cálculo del IILEP: A partir de los resultados por dimensión, se calcula el IILEP como un promedio de las dimensiones de análisis. Estos resultados se estandarizan usando el criterio min-max y se presentan en una escala de 0 a 100 donde 0 representa un caso de exclusión total y 100 un caso de inclusión total.
5. Agregación de resultados a nivel de entidad: Debido a que la unidad de análisis de la encuesta ALI corresponde a los colaboradores de las entidades del Distrito, pero el IILEP pretende presentar resultados a nivel de entidad, los resultados se agregan a partir del promedio de cada entidad (Ministerio de Educación Nacional, 2018) y teniendo en cuenta lo sugerido en la literatura en cuanto a las diferentes percepciones de exclusión por parte de la población directamente afectada, se presentan los resultados por población LGBTI y no LGBTI (Van Den Bergh, 1999).

El Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) es una técnica estadística utilizada para analizar la relación entre variables categóricas. El ACM permite manejar simultáneamente múltiples variables, lo que lo convierte en una herramienta poderosa para explorar la estructura de datos complejos<sup>4</sup>.

En el contexto del IILEP, el ACM se utiliza para examinar la relación entre las dimensiones contempladas para determinar la percepción de inclusión general en la entidad. Al identificar patrones de asociación entre estas variables categóricas, el ACM puede ayudar a comprender qué grupos entidades se consideran más o menos inclusivas. A continuación, se presentan los resultados generales del IILEP y a modo ilustrativo, se presentan los resultados detallados para la Secretaría Distrital de Planeación con el fin de mostrar el nivel de especificidad que se puede obtener a partir del índice y el tipo de estrategias que se pueden sugerir para mejorar la percepción de inclusión en las entidades del Distrito.

<sup>4</sup> Detalles metodológicos pueden ser consultados en textos de métodos estadísticos multivariados como: Estadística Descriptiva Multivariada (Pardo, 2020), Estadística multivariada: inferencia y métodos (Díaz-Monroy, 2007), Applied Multivariate Statistical Analysis (Hardle y Simar, 2003), Multivariate statistical methods (Morrison, 1976), entre otros.

## 4 Resultados

El primer paso de la metodología propuesta implicó la revisión de las preguntas de la encuesta y su clasificación, asignando cada una, cuando corresponde, a por lo menos una de las tres dimensiones de inclusión consideradas en el estudio: “Pertenencia”, “Autonomía” y “Percepción por parte de personas por fuera de los sectores LGBTI” (a partir de ahora, “Percepción fuera de los sectores LGBTI”). Estas dimensiones se definieron tomando como referencia el estudio de Jansen et al. (2014), quienes explican que “Pertenencia” se refiere al sentimiento de pertenecer a un grupo, y “Autonomía” se relaciona con la individualidad y la capacidad de expresar la identidad dentro del grupo. Además, basándose en la revisión de literatura, se agregó la dimensión de “Percepción fuera de los sectores LGBTI<sup>5</sup>” como un factor para distinguir entre la percepción de la población heterosexual<sup>6</sup> y la de la población LGBTI, quienes pueden experimentar actitudes excluyentes o discriminatorias de manera más pronunciada (Van Den Bergh, 1999).



Archivo: Secretaría Distrital de Planeación

Como resultado del análisis inicial de las preguntas de la encuesta ALI, se determinó que 10 de ellas se relacionan con al menos una de las dimensiones de inclusión consideradas en el índice propuesto. La Tabla 2 muestra la selección inicial de estas preguntas y sus ítems, así como su asociación con cada una de las dimensiones mencionadas.

Tabla 2: Clasificación inicial por dimensión de las preguntas de la encuesta ALI consideradas para el índice.

Número	Pregunta	¿A qué aporta conceptualmente?		
		Pertenencia	Autonomía	Percepción fuera de los sectores LGBTI
11 (ítems 1, 3-9 y 11)	“Para los siguientes enunciados por favor marque si está de acuerdo o en desacuerdo...”		X	
11 (ítems 2 y 10)	ara los siguientes enunciados por favor marque si está de acuerdo o en desacuerdo	X		
12	“Siento que pertenezco a la entidad porque:”	X		
13	“Por favor indique que tan frecuente o infrecuentemente ha presenciado en su trabajo burlas, bromas o chistes inapropiados sobre los siguientes grupos de personas”		X	
14	“¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado en el trabajo?”		X	
15	“Ha experimentado discriminación en razón de su orientación sexual y/o identidad de género en su trabajo durante los últimos 12 meses...”		X	
16 (ítems 5 y 6)	“Creo que mi género u orientación sexual me hará más difícil el tener un aumento de salario, una promoción o en general escalar en mi puesto de trabajo” - “Ser yo mismo/a no afecta la forma en que se evalúa mi trabajo.”		X	
17	“Por favor indique si está en acuerdo o en desacuerdo con los siguientes enunciados:		X	X
18	A continuación, se pregunta sobre situaciones o experiencias que pueden suceder en lo cotidiano.”		X	X
19	“Usted percibe a las personas de los sectores LGBTI como...”		X	X
20	“Respecto de la entidad donde desempeña su trabajo usted considera que...”	X		

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta ALI (2022)

Según las opciones de respuesta planteadas, las preguntas preseleccionadas en la encuesta se pueden clasificar en cuatro tipos:

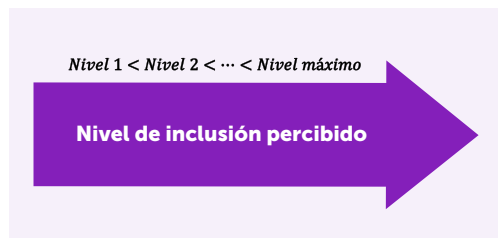
- **Nivel de identificación:** Se presentan situaciones o ejemplos y la persona que responde debe seleccionar, según una escala Likert, qué tanto se identifica. La escala presentada en cada pregunta varía de 2 a 4 opciones. Las preguntas 11, 16, 17 y 20 se clasifican en este tipo.
- **Frecuencia:** La persona debe responder qué tan seguido ha presenciado o percibido algún comportamiento o situación. Las preguntas 13, 14 y 15 se clasifican en este tipo.
- **Opción múltiple, múltiple respuesta:** Se presenta una situación y varias opciones de respuesta, la persona debe seleccionar una o varias de estas opciones que representen de mejor forma su sentimiento u opinión respecto a la situación planteada. La pregunta 12 se clasifica en este tipo.
- **Dicotómicas:** Se presentan situaciones en las que la persona que responde debe indicar “Sí” o “No” según considere. La pregunta 18 se clasifica en este tipo.
- **Opción múltiple, única respuesta:** Se presenta una afirmación o situación, la persona debe seleccionar solo una de las opciones dispuestas que represente de mejor manera su percepción. La pregunta 19 se clasifica en este tipo.

5 Esta identificación se realiza a partir de lo declarado en las encuestas en la pregunta relacionada con orientación sexual.

6 Según la orientación sexual declarada.



Debido a la forma en la que se plantean las situaciones y/o preguntas en la encuesta, el sentido, en términos de la ordenación hacia una respuesta más inclusiva varía de caso en caso (ver Anexo A). Entonces, se establece una codificación en la que se generan niveles en sentido ascendente entre mayor sea el grado de inclusión de la respuesta, es decir:



Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente, como resultado del análisis descriptivo, algunas preguntas o situaciones fueron excluidas del análisis final debido a que pueden inducir a sesgos en la respuesta, no ser claras en cuanto qué podría interpretarse como una respuesta inclusiva o no presentan variabilidad por lo que resultan poco informativas para el ACM (ver Anexo B). En la Tabla 3 se presenta el set de preguntas seleccionadas para el cálculo del IILEP, además se incluye una columna en la que se indica cómo se codificó a partir de los resultados del análisis descriptivo.

**Tabla 3: Clasificación por dimensión de las preguntas definitivas para el IILEP.**

Número	Pregunta	¿A qué aporta conceptualmente?			Codificación final
		Pertenencia	Autonomía	Percepción personas por fuera de los sectores LGBTI	
11 (ítems 4-9 y 11)	"Para los siguientes enunciados por favor marque si está de acuerdo o en desacuerdo..."		X		3 niveles: En desacuerdo (1), Parcialmente de acuerdo (2) y Totalmente de acuerdo (3).
11 (ítems 2 y 10)		X			
12, (ítems a-f)	"Siento que pertenezco a la entidad porque:"	X			Se establece un indicador que toma valores entre 0 y 6 dependiendo de la cantidad de opciones que hayan sido marcadas en esta pregunta <sup>7</sup> .
13	"Por favor indique que tan frecuente o infrecuentemente ha presenciado en su trabajo burlas, bromas o chistes inapropiados sobre los siguientes grupos de personas"		X		2 niveles: Alguna vez (1) y Nunca (2).
14	"¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado en el trabajo?"		X		2 niveles: Alguna vez (1) y Nunca (2).
15	"Ha experimentado discriminación en razón de su orientación sexual y/o identidad de género en su trabajo durante los últimos 12 meses..."		X		2 niveles: Alguna vez (1) y Nunca (2).

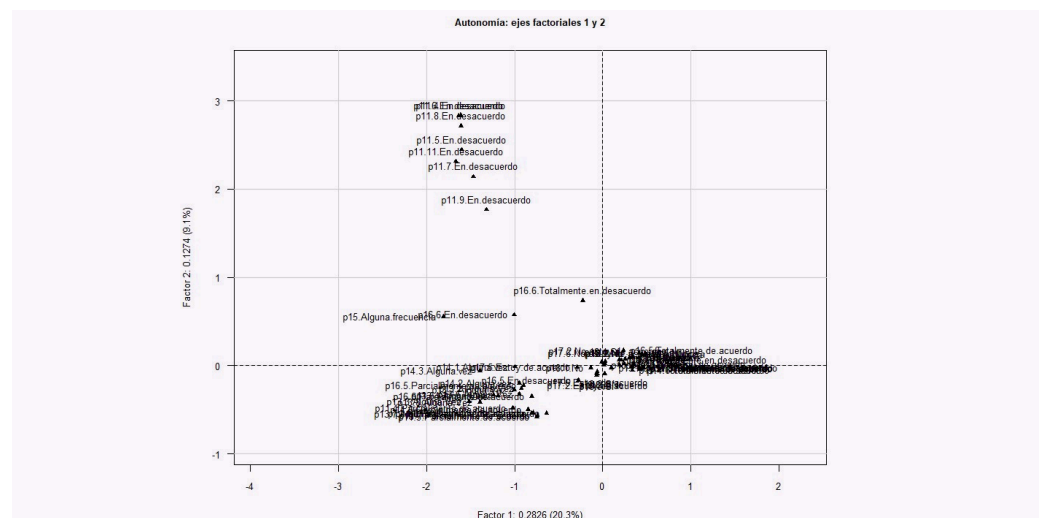
<sup>7</sup> La pregunta incluye la opción "ninguna de las anteriores", la cual suma al indicador cuando no se marca, pues se considera que seleccionar esta opción se podría interpretar como una percepción relacionada con una entidad no inclusiva. No se incluye el ítem g correspondiente a "otro", debido a que se encontraron respuestas ambiguas en este ítem.

Número	Pregunta	¿A qué aporta conceptualmente?			Codificación final
		Pertenencia	Autonomía	Percepción personas por fuera de los sectores LGBTI	
16 (ítems 5 y 6)	"Creo que mi género u orientación sexual me hará más difícil el tener un aumento de salario, una promoción o en general escalar en mi puesto de trabajo" - "Ser yo mismo/a no afecta la forma en que se evalúa mi trabajo."		X		4 niveles: Totalmente de acuerdo (1), Parcialmente de acuerdo (2), En desacuerdo (3), Totalmente en desacuerdo (4).
17 (ítems 2, 5 y 6)	"Por favor indique si está en acuerdo o en desacuerdo con los siguientes enunciados:"		X		Ítems 2 y 6, 2 niveles: Estoy de acuerdo (1) y No estoy de acuerdo (2). Ítems 3 a 5, 2 niveles: No estoy de acuerdo (1) y Estoy de acuerdo (2).
17 (ítems 2-6)	"Por favor indique si está en acuerdo o en desacuerdo con los siguientes enunciados:"			X	
18	A continuación, se pregunta sobre situaciones o experiencias que pueden suceder en lo cotidiano."		X	X	Ítems 1 y 4, 2 niveles: Sí (1) y No (2). Ítems 2 y 3, 2 niveles: No (1) y Sí (2).
20 (únicamente ítem 4)	"Respecto de la entidad donde desempeña su trabajo usted considera que..."				3 niveles: Estoy en desacuerdo (1), Me es indiferente (2) y Estoy de acuerdo (3).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta ALI (2022).

El ACM para la dimensión de autonomía da como resultado un ordenamiento ascendente sobre el primer eje factorial (eje X, Figura 1), pues las respuestas clasificadas como más inclusivas tienden a ubicarse hacia la derecha del eje tomando valores positivos, mientras que las menos inclusivas se ubican hacia la izquierda tomando valores negativos. En cuanto al segundo eje factorial (eje Y), el orden que genera el ACM es más confuso pues ubica hacia el origen (valores cercanos a 0), las respuestas que se pueden considerar inclusivas y no se establece un patrón claro en cuanto a las respuestas menos inclusivas pues se ubican en valores positivos y negativos. Teniendo esto en cuenta, para el cálculo de IILEP se toman las coordenadas proyectadas sobre el primer eje factorial que captura el 20,3% de la inercia total (Pardo, 2020; Morrison, 1976).

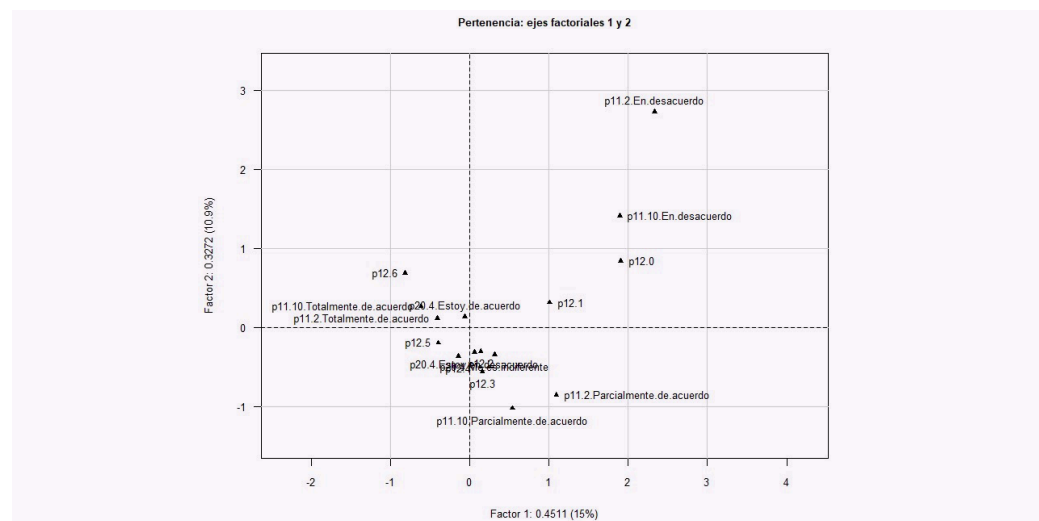
**Figura 1: Resultados ACM dimensión “autonomía”.**



Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos (2022), Secretaría Distrital de Planeación.

Para la dimensión de pertenencia el ACM genera un ordenamiento inversamente proporcional sobre el primer eje factorial en el sentido en que las respuestas inclusivas se ubican hacia la izquierda, tomando valores negativos y las no inclusivas se ubican a la derecha, tomando valores positivos (ver Figura 2). En cuanto al segundo eje factorial, el ordenamiento obtenido sigue la misma lógica de la dimensión de autonomía. Por lo tanto, para el cálculo del IILEP se toman únicamente las proyecciones sobre el primer eje factorial, el cual captura el 15% de la inercia total, pero se realiza una multiplicación por -1 para obtener un ordenamiento equiparable al de la dimensión de autonomía.

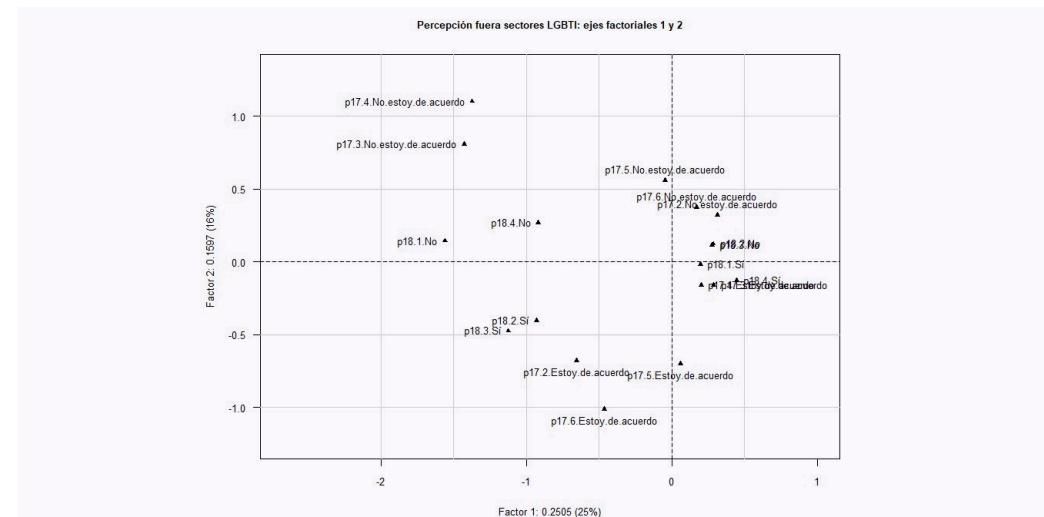
**Figura 2: Resultados ACM dimensión “pertenencia”.**



Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos (2022), Secretaría Distrital de Planeación.

Para la dimensión de percepción fuera de los sectores LGBTI, se obtiene un panorama similar al de autonomía, es decir, un ordenamiento ascendente sobre el primer eje factorial, tomando valores negativos en respuestas no inclusivas y positivas en respuestas incluyentes. En el segundo eje factorial, las respuestas inclusivas se ordenan cerca al origen, las no inclusivas se ordenan hacia valores positivos y negativos sin un patrón fácil de distinguir (ver Figura 3). Para el cálculo del IILEP se toman las coordenadas para el primer eje factorial que captura el 25% de la inercia total. Es importante mencionar que este ACM se calcula tomando únicamente las respuestas de las personas que manifestaron tener orientación sexual heterosexual debido a que se busca diferenciar entre la percepción de personas heterosexuales y personas de los sectores LGBTI.

**Figura 3: Resultados ACM dimensión “percepción fuera de los sectores LGBTI”.**



Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos (2022), Secretaría Distrital de Planeación.

El IILEP se calcula como un promedio equiponderado de los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones. Esto implica que, en personas de los sectores LGBTI, se calcula como la suma de los resultados de las dimensiones de autonomía y pertenencia dividido entre dos y para personas heterosexuales, se calcula como la suma de los resultados de las dimensiones de autonomía, pertenencia y percepción fuera de los sectores LGBTI, dividido entre tres.

$$IILEP = \begin{cases} \frac{Autonomía + pertenencia}{2}, & \text{Si pertenece a los sectores LGBTI} \\ \frac{Autonomía + pertenencia + percepción fuera LGBTI}{3}, & \text{si no pertenece a los sectores LGBTI} \end{cases}$$

Esto implica que el IILEP se calcula para cada una de las personas que responde la encuesta, pero el objetivo de la herramienta es obtener resultados generales para cada una de las entidades del distrito que participan en la ALI. La discusión sobre las diferencias en la percepción de inclusión en función de la pertenencia o no a una población (Van Den Bergh, 1999) cobra particular interés para determinar el método más pertinente para el cálculo del IILEP a nivel de entidad, pues se podrían plantear las siguientes alternativas:

- Agregar usando la mediana: Esta medida es adecuada cuando se presentan valores extremos que pueden distorsionar los resultados y no representar la percepción general (Ministerio de Educación Nacional, 2018). Sin embargo, esta opción implica no reconocer las diferencias en la percepción de personas heterosexuales y LGBTI.
- Agrupar usando el promedio: Esta medida es adecuado cuando no hay presencia de valores extremos. No obstante, si las personas LGBTI perciben con mayor fuerza los comportamientos no inclusivos, es de esperarse que esto genere valores atípicos (tendientes a 0 en el IILEP), por lo que usar el promedio podría visibilizar esa percepción, generando un valor de IILEP que represente también a las personas menos incluidas (Van Den Bergh, 1999).
- Agrupar usando un promedio ponderado: Esta medida permitiría dar un peso mayor a las personas de los sectores LGBTI, pero no todas las entidades cuentan con colaboradores de los sectores LGBTI y si cuentan con esta población, no necesariamente respondieron esta encuesta (Van Den Bergh, 1999).

De acuerdo con lo anterior, los resultados se agregan empleando un promedio equiponderado pues de las alternativas presentadas, parece ser la más justa ya que las condiciones son iguales para todas las personas que responden la encuesta, pero se visibilizan las opiniones extremas (tanto hacia la inclusión como hacia la exclusión).

Previo al cálculo del promedio para agrupar los resultados por entidad, se realiza una estandarización de los datos usando el método min-max para generar un índice que varíe entre 0 y 100, donde 0 representa una percepción totalmente excluyente y 100 una percepción totalmente inclusiva.

En la Tabla 4 se muestran los resultados, listando las 10 entidades con mayores puntajes en el IILEP (más inclusivas) y las 10 con menores puntajes (menos inclusivas), el listado completo se presenta en el Anexo C.

**Tabla 4: 10 mejores y 10 peores percepciones de inclusión en las entidades del Distrito según IILEP.**

Posición	Entidad	Puntaje IILEP
1	Canal Capital	85,83
2	Fundación Gilberto Álzate Avendaño	85,13
3	Instituto para la Investigación y el Desarrollo Educativo IDEP	84,44
4	Instituto de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	84,33
5	Secretaría de la Mujer	84,00
6	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC	83,85
7	Alcaldía Local de Puente Aranda	83,67
8	Instituto Distrital de Artes IDARTES	83,52
9	Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. – ETB	83,46
10	UAESP	82,27
...	...	...
57	Instituto Distrital de Recreación y Deporte	74,14
58	Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe	72,87
59	Lotería de Bogotá	72,78
60	Jardín Botánico José Celestino Mutis – JBB	72,53
61	Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá	71,54
62	Secretaría de Educación	70,93
63	Empresa Metro de Bogotá	70,36
64	Secretaría de Salud	70,07
65	UAE Cuerpo de Bomberos de Bogotá	69,95
66	Alcaldía Local de Fontibón	69,10

Fuente: Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos (2022), Secretaría Distrital de Planeación.

A pesar de que el ordenamiento a partir del resultado del IILEP por sí mismo permite dar una visión de la percepción de inclusión hacia personas de los sectores LGBTI en entidades del Distrito, un valor adicional del índice propuesto radica en las recomendaciones de política o estrategias para mejorar el nivel de inclusión en el ambiente laboral que surge de los análisis que se pueden extraer de los resultados en las dimensiones que componen el IILEP. Para ilustrar el alcance del análisis de los resultados, a continuación, se presentan los resultados para la Secretaría Distrital de Planeación.

La Secretaría Distrital de Planeación (SDP), obtuvo un IILEP de 77,12 lo que la sitúa en el puesto 47 entre las 66 entidades que respondieron esta versión de la encuesta ALI. El puntaje representa la percepción de 226 personas, de las cuales 15 pertenecen a los sectores LGBTI<sup>8</sup>. En general, el IILEP varía entre 2,22 y 98,18 por lo que hay personas que perciben a la entidad como muy poco inclusiva y otras que la perciben como muy inclusiva, lo cual es acorde con lo esperado según la revisión de literatura, pero indica la necesidad de implementar estrategias para garantizar, por lo menos, una sensación más igualitaria de inclusión en la entidad.

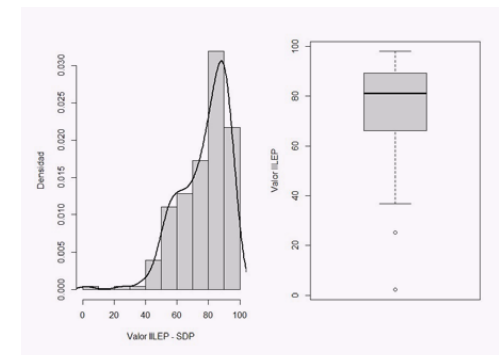
A pesar de presentar un rango amplio en los resultados del IILEP, los resultados se concentran, en su mayoría, en valores superiores a 66 puntos<sup>9</sup>, por lo que percepciones por debajo de estos pueden ser consideradas como atípicas y pueden deberse a personas que han sufrido episodios de discriminación o errores al interpretar y responder la encuesta (ver Figura 4). En todo caso, debido a que el IILEP pretende analizar la percepción sobre inclusión, es importante visibilizar estos resultados para recomendar implementar estrategias preventivas ante posibles casos de discriminación en la entidad. Por otro lado, los valores más altos del IILEP se encuentran por encima de 89,44 puntos<sup>10</sup>.

8 Debido a que la encuesta se responde por autoselección, no es posible determinar si el número de personas de los sectores LGBTI que responde la encuesta representa un número significativo sobre esta población en la entidad. No obstante, lo que se busca con este instrumento es que por lo menos, se tenga participación de todos los sectores.

9 El 75% de los resultados del IILEP son superiores a 66,39 puntos (primer cuartil).

10 El 25% de los resultados más altos del IILEP son superiores a 89,44 puntos (tercer cuartil).

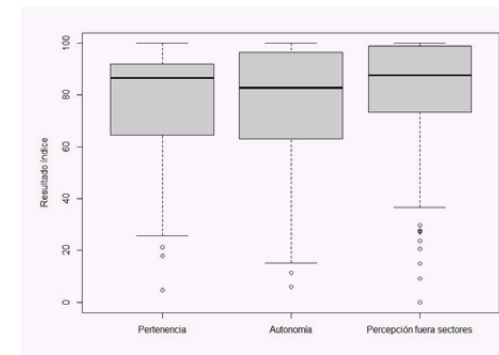
**Figura 4: Distribución del IILEP al interior de la Secretaría Distrital de Planeación.**



Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos (2022), Secretaría Distrital de Planeación.

Al analizar los resultados para cada una de las dimensiones del IILEP se identifica que los resultados promedio para “Pertenencia” y “Autonomía”, son menores a los de “Percepción fuera de los sectores LGBTI”, lo cual se alinea con lo observado en la literatura pues las personas heterosexuales parecen percibir a la institución como más incluyente en promedio. Más específicamente, en la dimensión de “Pertenencia”, el promedio para la SDP es de 77,48, con un mínimo de 4,55 y un máximo de 100. En la dimensión de “Autonomía” el puntaje promedio es de 77,48, con un mínimo de 5,92 y un máximo de 99,40. En la dimensión de “Percepción fuera de los sectores LGBTI” el promedio es de 81,17, con un mínimo de 0 y un máximo de 100 (ver Figura 5).

**Figura 5: Resultados IILEP por dimensión en la Secretaría Distrital de Planeación.**



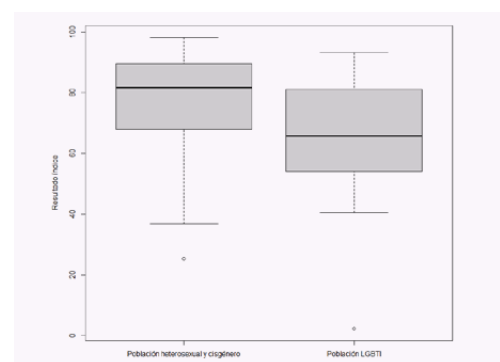
Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos (2022), Secretaría Distrital de Planeación.

A partir de los resultados por dimensión, se puede sugerir implementar estrategias que permitan mejorar la percepción general de inclusión en la entidad, pues si bien hay personas que consideran que el espacio laboral es inclusivo, la variabilidad de las percepciones es alta, particularmente en la dimensión de "Autonomía". Algunos de los aspectos en los que se podría hacer énfasis teniendo en cuenta las preguntas de la ALI relacionadas con cada una de las dimensiones son:

- Trato justo e igualitario a personas de los sectores LGBTI y reconocer las diferentes capacidades de las personas para planear las actividades de la entidad.
- Reconocimiento de los logros y valoración de los aportes de los colaboradores en los diferentes espacios (Kluger y DeNisi, 1996).
- Reconocimiento y respeto por la individualidad y las diferencias entre las personas para facilitar su participación y la libre expresión de su personalidad (Deci y Ryan, 1987).
- Sensibilización sobre comentarios o comportamientos que pueden ser ofensivos.
- Campañas contra la discriminación y el acoso, así como lineamientos para prevenir estas situaciones.
- Campañas de sensibilización sobre géneros y diversidad sexual.
- Ofrecer oportunidades de formación continua que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Esto no solo mejora su capacidad para trabajar de manera autónoma, sino que también aumenta su confianza y motivación (Gagné y Deci, 2005).
- Formar equipos auto-gestionados donde los miembros tengan la responsabilidad de planificar, ejecutar y evaluar su propio trabajo. Esto fomenta un sentido de propiedad y colaboración entre colaboradores (Manz y Sims, 1987).

Al analizar los resultados en función de la orientación sexual de las personas identificadas en la encuesta como LGBTI, se observan diferencias tanto en la percepción media, como en la distribución general de los resultados (ver Figura 6). En la población heterosexual, el IILEP promedio es de 77,99, con un mínimo de 25,20 y un máximo de 98,18, mientras en la población LGBTI, el IILEP promedio es de 64,87, con un mínimo de 2,21 y un máximo de 93,17.

**Figura 6: Resultados IILEP por orientación sexual en la Secretaría Distrital de Planeación.**



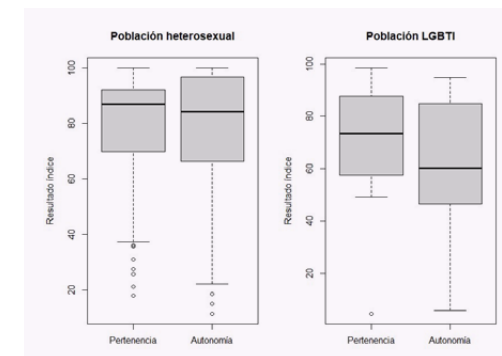
Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos (2022), Secretaría Distrital de Planeación

Los resultados por orientación sexual indican que las personas cisgénero heterosexuales perciben un mayor grado de inclusión en la entidad, mientras que las personas de los sectores LGBTI tienen una percepción menos inclusiva, por lo que probablemente existan escenarios en los que realizan comentarios o se propicien comportamientos que para las personas de los sectores LGBTI pueden ser discriminantes, pero no son percibidos por las personas fuera de los sectores, lo que refuerza la necesidad de jornadas de sensibilización y estrategias que permitan eliminar estas situaciones y generar un ambiente más inclusivo y pone en evidencia que las personas de los sectores sociales LGBTI perciben comportamientos no incluyentes de forma más directa y que son ignorados por las personas fuera de estos grupos.

A pesar de contar con una muestra limitada de 15 personas de los sectores LGBTI que respondieron a la encuesta en la SDP, los resultados reflejados por el índice permiten recomendar la implementación de estrategias dirigidas a minimizar la probabilidad de situaciones discriminatorias.

Al analizar el comportamiento por dimensiones, se observa que, en concordancia con los resultados generales, la percepción de inclusión en personas heterosexuales es mejor que en las personas LGBTI, pero las diferencias en la dimensión de "Autonomía" son más marcadas por lo que se recomienda priorizar acciones relacionadas con la libre expresión y el reconocimiento y respeto por la individualidad en la entidad (ver Figura 7).

**Figura 7: Resultados por orientación sexual y dimensión de análisis en la Secretaría Distrital de Planeación<sup>11</sup>.**



Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos (2022), Secretaría Distrital de Planeación.

<sup>11</sup> No se incluyen los resultados para "Percepción en personas fuera de los sectores LGBTI" pues estos se presentan en la Figura 5.

## 5 Conclusiones y recomendaciones

En el presente documento se presenta el IILEP como una propuesta para medir la percepción de inclusión en las entidades del Distrito a partir de los resultados en la encuesta ALI. La propuesta metodológica para el IILEP se basa en una revisión de literatura de métodos multivariados que permite generar un índice que tenga en cuenta diferentes dimensiones del fenómeno. Se parte de un marco conceptual de inclusión laboral que asume que la percepción de inclusión es independiente a la pertenencia a grupos minoritarios.

A pesar de que la metodología propuesta para el cálculo del IILEP tiene como objetivo su replicabilidad en próximas aplicaciones de la encuesta ALI, se encontraron algunas preguntas o enunciados que pueden ser confusos en cuanto a lo que se puede entender como inclusivo o no inclusivo y/o que pueden inducir al sesgo por el fraseo, por lo que se recomienda ajustar el formulario y determinar si se eliminan o incluyen algunas preguntas. También es pertinente revisar el nivel de respuesta por entidad e implementar estrategias que permitan garantizar la participación de una cantidad adecuada de personas para que las respuestas representen de una mejor forma la percepción de inclusión general en la entidad (tales como sensibilización, socialización de resultados en el IILEP, entre otras). Si se aplican estos ajustes, la metodología propuesta en este documento

puede seguir siendo usada con mínimos ajustes (particularmente en los pasos 1 y 2).

Los resultados de la encuesta ALI 2022 revelan una diversidad significativa en las percepciones de inclusión dentro de cada entidad, con algunas personas expresando un alto grado de inclusión, mientras que otros experimentan niveles más bajos. Esta variabilidad subraya la necesidad urgente de implementar medidas concretas para garantizar una sensación más equitativa de inclusión para todas las personas. En este sentido, se sugiere reforzar la estrategia ALI y generar un proceso de clasificación de las actividades que realiza, para establecer actividades de alto impacto vs actividades de bajo impacto que permitan diversificar y concentrar los esfuerzos según los resultados de cada entidad y de acuerdo con los tres dimensiones de medición.

Se recomienda reforzar mediante la estrategia ALI la implementación de campañas de sensibilización que aborden diversos aspectos de la inclusión, desde el trato justo y equitativo hasta la promoción de la autonomía y la expresión individual. Estas campañas pueden ayudar a crear un ambiente de trabajo más respetuoso y acogedor para todos los empleados, independientemente de su orientación sexual u otras características.

Es crucial también reconocer las diferencias en la percepción de inclusión entre personas heterosexuales y cisgénero y personas LGBTI. Estas diferencias destacan la importancia de abordar las necesidades específicas de cada grupo y garantizar un ambiente laboral inclusivo para todos. Se sugiere la implementación de medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad en toda la entidad.

Además, se enfatiza la importancia de realizar un seguimiento continuo de la percepción de inclusión en la entidad y ajustar las estrategias según sea necesario. Esto permitirá abordar cualquier preocupación o problema que surja en el futuro y garantizar un ambiente laboral positivo y acogedor para todos los empleados.

La adopción y seguimiento a los resultados del IILEP evidencian la importancia de promover la inclusión en el lugar de trabajo y tomar medidas concretas para garantizar un ambiente laboral equitativo y respetuoso para todos los empleados. Esto no solo beneficia el bienestar y la productividad de los empleados, sino que también contribuye a la creación de una cultura organizacional sólida y positiva.

## Bibliografía

Citro, C. F., Dabady, M., & Blank, R. M. (Eds.). (2004). *Measuring racial discrimination*. National Academies Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of personality and social psychology*, 53(6), 1024.

Díaz-Monroy, L. G. (2007). *Estadística multivariada: inferencia y métodos*. Universidad Nacional de Colombia.

Ellemers, N., & Jetten, J. (2013). The many ways to be marginal in a group. *Personality and Social Psychology Review*, 17(1), 3–21.

Ferdman, B. M., & Deane, B. (2014). *Diversity at work: The practice of inclusion*.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331–362.

Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *Int'l Lab. Rev.*, 142, 113.

Gualle López, C. D. (2021). *Análisis económico de la discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual* (Bachelor's thesis).

Hardle, W., & Simar, L. (2003). *Applied multivariate statistical analysis*.

Jansen, W. S., Otten, S., Van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European journal of social psychology*, 44(4), 370–385.

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: a historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological bulletin*, 119(2), 254.

Lee, J., & Liu, C. (1999). *Measuring discrimination in the workplace: Strategies for lawyers and policymakers*. U. Chi. L. Sch. Roundtable, 6, 195.

Manz, C. C., & Sims Jr, H. P. (1987). Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work teams. *Administrative science quarterly*, 106–129.

Ministerio de Educación Nacional (2018). *Índice de inclusión para educación superior (INES)*.

Morrison, D. F. (1976). *Multivariate statistical methods*.

Pardo, C. E. (2020). *Estadística descriptiva multivariada*. Universidad Nacional de Colombia.

Ponterotto, J. G., Burkard, A., Rieger, B. P., Grieger, I., D'Onofrio, A., Dubuisson, A., ... & Sax, G. (1995). Development and initial validation of the Quick Discrimination Index (QDI). *Educational and psychological measurement*, 55(6), 1016–1031

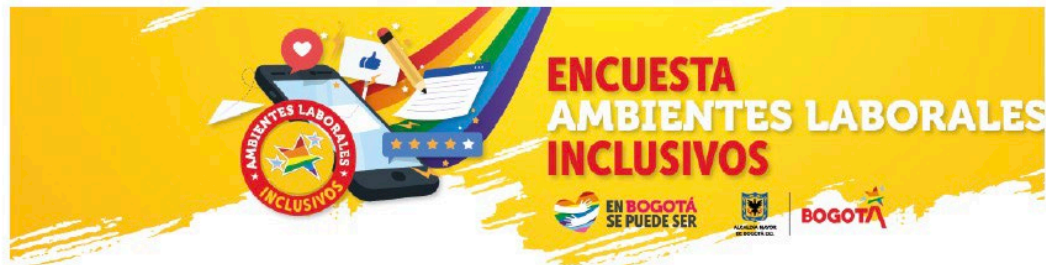
Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of applied psychology*, 86(6), 1244.

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of management*, 37(4), 1262–1289.

Van Den Bergh, N. (1999). Workplace problems and needs for lesbian and gay male employees: Implications for EAPs. *Employee Assistance Quarterly*, 15(1), 21–60.



## Anexo A: Encuesta ALI 2022



La Dirección de Diversidad Sexual, de la Secretaría Distrital de Planeación, en el marco de la ejecución del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI 2021-2032, realiza la Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos, que tiene como objetivo valorar las representaciones sociales de las y los servidores públicos de las entidades del distrito en relación con las personas de los sectores LGBTI y las situaciones de discriminación que se pueden presentar en el ambiente laboral con respecto a las personas de estos sectores sociales. Su participación es voluntaria y su identidad así como las respuestas suministradas son de carácter confidencial y se utilizarán únicamente con fines estadísticos.

Hay 23 preguntas en esta encuesta

### Registro personal

#### 1 [1]Entidad a la que pertenece \*

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Secretaría General   | <input type="radio"/> Alcaldía Local de Teusaquillo  |
| <input type="radio"/> Secretaría de Gobierno   | <input type="radio"/> Alcaldía Local de Turujuelito  |
| <input type="radio"/> Secretaría de Hacienda   | <input type="radio"/> Alcaldía Local de Usaquén  |
| <input type="radio"/> Secretaría de Planeación                                       | <input type="radio"/> Alcaldía Local de Usme   |
| <input type="radio"/> Secretaría de Educación  | <input type="radio"/> Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal IDPAC                     |
| <input type="radio"/> Secretaría de Desarrollo Económico                             | <input type="radio"/> Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público                   |
| <input type="radio"/> Secretaría de Salud  | <input type="radio"/> Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER              |
| <input type="radio"/> Secretaría de Integración Social                               | <input type="radio"/> Instituto de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA                                |
| <input type="radio"/> Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte                    | <input type="radio"/> Instituto de Desarrollo Urbano - IDU   |
| <input type="radio"/> Secretaría de Ambiente   | <input type="radio"/> Transmilenio   |
| <input type="radio"/> Secretaría de Movilidad  | <input type="radio"/> Terminal de Transportes  |
| <input type="radio"/> Secretaría del Hábitat   | <input type="radio"/> Unidad de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV                             |
| <input type="radio"/> Secretaría de la Mujer   | <input type="radio"/> Caja de Vivienda Popular - CVP   |
| <input type="radio"/> Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia                | <input type="radio"/> Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.                           |
| <input type="radio"/> Secretaría Jurídica  | <input type="radio"/> Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá                              |
| <input type="radio"/> IDIPRON  | <input type="radio"/> UAESP  |
| <input type="radio"/> Instituto para la Investigación y el Desarrollo Educativo IDEP | <input type="radio"/> Instituto para la Economía Social IPES   |
| <input type="radio"/> Instituto Distrital de Recreación y Deporte                    | <input type="radio"/> Unidad Administrativa de Catastro Distrital  |
| <input type="radio"/> Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC              | <input type="radio"/> Lotería de Bogotá  |
| <input type="radio"/> Instituto Distrital de Artes IDARTES                           | <input type="radio"/> Departamento Administrativo del Servicio Civil                                     |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Antonio Narño                                | <input type="radio"/> Fondo de Prestaciones Económicas, Cessantías y Pensiones - FONCEP                  |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Bosa   | <input type="radio"/> Instituto Distrital del Turismo - IDT  |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Barrios Unidos                               | <input type="radio"/> Corporación para el Desarrollo y la Productividad Bogotá Región (Invest in Bogotá) |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Chapinero                                    | <input type="radio"/> Universidad Distrital Francisco José de Caldas                                     |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Ciudad Bolívar                               | <input type="radio"/> Jardín Botánico José Celestino Mutis - JBB   |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Engativá                                     | <input type="radio"/> Orquesta Filarmónica de Bogotá   |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Fontibón                                     | <input type="radio"/> Canal Capital  |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Kennedy                                      | <input type="radio"/> Fundación Gilberto Alzate Avendaño   |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de La Candelaria                                | <input type="radio"/> Empresa Metro de Bogotá  |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Los Mártires                                 | <input type="radio"/> Empresa de Energía de Bogotá S.A. - EEB  |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Puente Aranda                                | <input type="radio"/> Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. - ETB                                 |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe                           | <input type="radio"/> UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá   |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de San Cristóbal                                | <input type="radio"/> Concejo de Bogotá  |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Santa Fe                                     | <input type="radio"/> Contraloría Distrital  |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Suba   | <input type="radio"/> Personería Distrital   |
| <input type="radio"/> Alcaldía Local de Sumapaz                                      | <input type="radio"/> Veeduría Distrital   |

#### 2 [2]Sexo \*

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Mujer  
 Hombre  
 Intersexual

Sexo asignado

#### 3 [3]Identidad de Género \*

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Masculino  
 Femenino  
 Hombre Trans  
 Mujer Trans  
 Otro

Identificación personal independientemente de su sexo asignado. \*Transgénero: Persona que NO se identifica con su sexo asignado.

#### 4 [4]Orientación sexual \*

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Lesbiana  
 Gay  
 Heterosexual  
 Bisexual  
 Otro

Atracción afectiva y erótica que experimentan las personas hacia otras.

#### 5 [5]Rango de edad al que pertenece \*

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- 18 a 28 años  
 29 a 54 años  
 55 a 62 años  
 63 años o más

#### 6 [6]Tiene alguna limitación permanente para \*

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Ver  
 Oír, aún con aparatos especiales  
 Hablar  
 Caminar  
 Usar sus brazos o manos  
 Bañarse, vestirse o alimentarse sin ayuda de alguien más  
 Entender o aprender  
 Ninguna de las anteriores

#### 7 [7]¿Cuenta con Registro Único de Víctimas - RUV? \*

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Sí  
 No

**8 [8] De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos es o se autoreconoce como: \***

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Negro/a, Afrodescendiente, afrocolombiano/a
- Indígena
- Palenquero/a de San Basilio
- Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina
- Gitano/a o (Rrom)
- Mulato
- Ninguno de los anteriores

**9 [9] Tiempo de vinculación a la Entidad \***

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Menos de 1 año
- Entre 1 año y menos de 3 años
- Entre 3 años y menos de 5 años
- Entre 5 años y menos 10 años
- Más de 10 años

**10 [10] Su máximo nivel educativo alcanzado (graduado) es: \***

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Primaria (1 a 5)
- Básica secundaria (6 a 9)
- Bachillerato básico (10 a 13)
- Técnica
- Tecnológica
- Profesional
- Especialización
- Maestría
- Doctorado

**Ambiente Laboral**

Por favor responda cada una de los enunciados acorde a la situación que usted conoce u opina de su entorno laboral.

**11 [11] Para los siguientes enunciados por favor marque si está de acuerdo o en desacuerdo: \***

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La entidad valora y apoya la diversidad y la inclusión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas de los sectores LGBTI reciben un trato justo e igualitario en la entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento respetado/a e incluido/a en la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi entidad puedo tener éxito expresando mi identidad de género u orientación sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento cómodo/a expresando opiniones divergentes a las del equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que mis compañeras y compañeros de trabajo entienden y valoran quién soy realmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento cómodo/a hablando de identidad de género y/o orientación sexual con mis colegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo compartir una perspectiva sobre el trabajo que es diferente de la visión del equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La experiencia de acuerdo a mi edad es valorada dentro de la entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las actividades en mi entidad se planean reconociendo las diferentes capacidades de las y los funcionarios y funcionarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la entidad se respeta las diferentes formas de ver e interpretar la vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se me facilita trabajar en equipo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si me siento incluido/a laboralmente mejoro mi productividad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12 [12] Siento que pertenezco a la entidad porque: \***

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Se me reconoce por mis logros
- Siento que se valoran mis aportes en las reuniones de equipo
- Me siento bien al expresarme como soy en el trabajo
- Todas las personas reciben el mismo trato sin importar su identidad de género u orientación sexual
- Las personas reciben el mismo trato sin importar su etnia o raza
- Ninguna de las anteriores
- Otro:

Seleccione todas las que apliquen

**13 [13] Por favor indique que tan frecuente o infrecuentemente ha presenciado en su trabajo burlas, bromas o chistes inapropiados sobre los siguientes grupos de personas \***

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
Personas de los sectores sociales LGBTI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personas con discapacidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personas mayores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personas jóvenes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personas migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personas víctimas del conflicto armado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personas de raza o etnia diversa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**14 [14]¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado en el trabajo? \***

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
Micro agresiones (son acciones que generan daño y son consideradas como un caso de discriminación directa, indirecta, sutil o involuntaria.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escuchar comentarios sexistas basados en la orientación sexual o identidad de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alguna forma de acoso sexual, incluidos comentarios o comportamientos sexualmente explícitos o de mal gusto direccionados hacia ud.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**15 [15]Ha experimentado discriminación en razón de su orientación sexual y/o identidad de género en su trabajo durante los últimos 12 meses... \***

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Nunca

**16 [16]Por favor indique si está de acuerdo o en desacuerdo con los siguientes enunciados: \***

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Soy muy feliz con mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe/a reconoce todo mi potencial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando cometo errores no me incomoda intentarlo de nuevo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siempre hago mi mejor esfuerzo cuando desempeño tareas en mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creo que mi género u orientación sexual me hará más difícil el tener un aumento de salario, una promoción o en general escalar en mi puesto de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser yo mismo/a no afecta la forma en que se evalúa mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo claro a donde acudir en mi entidad si sufro discriminación por género, identidad de género u orientación sexual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Representaciones Sociales**

A continuación se presentan una serie de representaciones sociales o imaginarios en relación con las personas de los sectores LGBTI. Al respecto queremos conocer su opinión.

**17 [17]Por favor indique si esta en acuerdo o en desacuerdo con los siguiente enunciados: \***

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	Estoy de acuerdo	No estoy de acuerdo
Las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El riesgo de las personas de los sectores sociales LGBTI de contraer infecciones de transmisión sexual con respecto a las demás personas es mayor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas transgénero deben poder realizar su tránsito de género en el espacio laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas con discapacidad y que pertenecen a los sectores sociales LGBTI son doblemente discriminadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las labores de cuidado y bienestar dentro de la entidad la desempeñan mejor las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**18 [18]A continuación, se pregunta sobre situaciones o experiencias que pueden suceder en lo cotidiano. \***

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	Si	No
Compartiría el baño con una persona transgénero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si debo cambiarme la ropa en el trabajo, tendría problema en compartir el vestier con personas homosexuales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preferiría trabajar en equipo con compañeros/as heterosexuales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Estaría de acuerdo en que su hija o su hijo se casara con una persona del mismo sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**19 [19]Usted percibe a las personas de los sectores LGBTI como... \***

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Un riesgo para la comunidad, entendiendo riesgo como la posibilidad de un daño
- Una posibilidad de enriquecimiento para las comunidades
- Ni lo uno ni lo otro, ni se perciben como un riesgo ni como una oportunidad

**20 [20]Respecto de la entidad donde desempeña su trabajo usted considera que... \***

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	Estoy de acuerdo	Estoy en desacuerdo	Me es indiferente
Las actividades de bienestar que planea deben incluir a las familias de las personas de los sectores sociales LGBTI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Debe generar cambios que fomenten la inclusión de las personas de los sectores LGBTI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiene la responsabilidad de proteger la diversidad sexual y de género y establecer políticas antidiscriminación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Debería sancionar a las personas que discriminan por orientación sexual o identidad de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiene la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**21 [21]Durante el último año, ¿ha conocido alguna comunicación o evento dentro de su Entidad que haya promovido la inclusión laboral de personas de los sectores sociales LGBTI? \***

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Si
- No

**22 [22]**

Si la respuesta en el ítem 21 fue afirmativa conteste las siguientes preguntas:

**Tipo de evento que realizó la entidad:**

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Jornadas de Inducción
- Murales de opinión
- Encuentros de saberes
- Campañas comunicativas (piezas, videos, etc.)
- Sketch teatral
- Otro:

## Anexo B: Análisis descriptivo encuesta ALI 2022

Para los siguientes enunciados por favor marque si está de acuerdo o en desacuerdo:

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La entidad valora y apoya la diversidad y la inclusión	8.406	2.257	210	149
Las personas de los sectores LGBTI reciben un trato justo e igualitario en la entidad	8.301	2.334	237	150
Me siento respetado/a e incluido/a en la institución	8.534	2.011	297	180
En mi entidad puedo tener éxito expresando mi identidad de género u orientación sexual	7.402	2.844	307	249
Me siento cómodo/a expresando opiniones divergentes a las del equipo	7.402	2.844	527	249
Siento que mis compañeras y compañeros de trabajo entienden y valoran quién soy realmente	7.732	2.687	402	201
Me siento cómodo/a hablando de identidad de género y/o orientación sexual con mis colegas	7.576	2.666	525	255
Puedo compartir una perspectiva sobre el trabajo que es diferente de la visión del equipo	7.436	2.925	434	227
La experiencia de acuerdo a mi edad es valorada dentro de la entidad	7.006	2.988	697	331
Las actividades en mi entidad se planean reconociendo las diferentes capacidades de las y los funcionarios y funcionarias	6.506	3.313	830	373
En la entidad se respeta las diferentes formas de ver e interpretar la vida	7.532	2.750	499	241

Siento que pertenezco a la entidad porque (por favor, marque las opciones que correspondan):

Opción de respuesta	Cantidad de personas que marcaron la opción
Se me reconoce por mis logros	5.003
Siento que se valoran mis aportes en las reuniones de equipo	5.498
Me siento bien al expresarme como soy en el trabajo	5.403
Todas las personas reciben el mismo trato sin importar su identidad de género u orientación sexual	5.862
Las personas reciben el mismo trato sin importar su etnia o raza	5.583
Ninguna de las anteriores	1.030
Otro	195

Por favor indique que tan frecuente o infrecuentemente ha presenciado en su trabajo burlas, bromas o chistes inapropiados sobre los siguientes grupos de personas:

	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Personas de los sectores sociales LGBTI	7.624	2.812	392	194
Mujeres	7.243	3.098	478	203
Personas con discapacidad	9.429	1.326	167	100
Personas mayores	8.560	2.097	236	129
Personas jóvenes	8.800	1.864	229	129
Personas migrantes	7.694	2.679	480	169
Personas víctimas del conflicto armado	9.895	921	128	78
Personas de raza o etnia diversa	9.066	1.655	208	93

¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado en el trabajo?:

	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Micro agresiones (son acciones que generan daño y son consideradas como un caso de discriminación directa, indirecta, sutil o involuntaria)	8.149	2.454	256	163
Escuchar comentarios sexistas basados en la orientación sexual o identidad de género	7.676	2.862	327	157
Alguna forma de acoso sexual, incluidos comentarios o comportamientos sexualmente explícitos o de mal gusto direccionados hacia ud.	9.722	1.099	126	75

¿Ha experimentado discriminación en razón de su orientación sexual y/o identidad de género en su trabajo durante los últimos 12 meses? (Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones):

Opción de respuesta	Cantidad de personas que marcaron la opción
Nunca	10.465
Algunas veces	481
Casi siempre	45
Siempre	31

¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado en el trabajo?:

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Creo que mi género u orientación sexual me hará más difícil el tener un aumento de salario, una promoción o en general escalar en mi puesto de trabajo	1.750	1.066	2.427	5.779
Ser yo mismo/a no afecta la forma en que se evalúa mi trabajo	7.578	2.132	627	685

Por favor indique si esta en acuerdo o en desacuerdo con los siguiente enunciados:

	Estoy de acuerdo	No estoy de acuerdo
Las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres	8.206	2.816
El riesgo de las personas de los sectores sociales LGBTI de contraer infecciones de transmisión sexual con respecto a las demás personas es mayor	3.467	7.555
Las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público	9.232	1.790
Las personas transgénero deben poder realizar su tránsito de género en el espacio laboral	9.656	1.366
Las personas con discapacidad y que pertenecen a los sectores sociales LGBTI son doblemente discriminadas	5.090	5.932
Las labores de cuidado y bienestar dentro de la entidad la desempeñan mejor las mujeres	2.957	8.065

A continuación, se pregunta sobre situaciones o experiencias que pueden suceder en lo cotidiano (por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto):

	Sí	No
Compartiría el baño con una persona transgénero	9.825	1.197
Si debo cambiarme la ropa en el trabajo, tendría problema en compartir el vestier con personas homosexuales	2.500	8.522
Preferiría trabajar en equipo con compañeros/as heterosexuales	2.108	8.914
¿Estaría de acuerdo en que su hija o su hijo se casara con una persona del mismo sexo?	7.602	3.420

Usted percibe a las personas de los sectores LGBTI como (por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones):

Opción de respuesta	Cantidad de personas que marcaron la opción
Un riesgo para la comunidad, entendiendo riesgo como la posibilidad de un daño	105
Una posibilidad de enriquecimiento para las comunidades	2.765
Ni lo uno ni lo otro, ni se perciben como un riesgo ni como una oportunidad	8.152






Respecto de la entidad donde desempeña su trabajo usted considera que (por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto):

	Estoy de acuerdo	Estoy en desacuerdo	Me es indiferente
Las actividades de bienestar que planea deben incluir a las familias de las personas de los sectores sociales LGBTI	8.661	340	2.021
Debe generar cambios que fomenten la inclusión de las personas de los sectores LGBTI	8.636	597	1.789
Tiene la responsabilidad de proteger la diversidad sexual y de género y establecer políticas antidiscriminación	9.302	441	1.279
Debería sancionar a las personas que discriminan por orientación sexual o identidad de género	7.865	1.859	1.298
Tiene la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans	9.487	400	1.135

## Anexo C: Resultados generales IILEP

Posición	Entidad	IILEP
1	Canal Capital	85,83
2	Fundación Gilberto Alzate Avendaño	85,13
3	Instituto para la Investigación y el Desarrollo Educativo IDEP	84,44
4	Instituto de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA	84,33
5	Secretaría de la Mujer	84,00
6	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC	83,85
7	Alcaldía Local de Puente Aranda	83,67
8	Instituto Distrital de Artes IDARTES	83,52
9	Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. - ETB	83,46
10	UAESP	83,27
11	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	82,61
12	Instituto Distrital del Turismo - IDT	82,40
13	Secretaría de Gobierno	82,21
14	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público	81,66
15	Empresa de Energía de Bogotá S.A. - EEB	81,60
16	Secretaría Jurídica	81,40
17	Unidad de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	81,15
18	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal IDPAC	80,79
19	Secretaría de Movilidad	80,73
20	Secretaría del Hábitat	80,71
21	Alcaldía Local de Antonio Nariño	80,44
22	Alcaldía Local de Chapinero	80,37
23	Caja de Vivienda Popular - CVP	80,35
24	Alcaldía Local de Barrios Unidos	80,12
25	Alcaldía Local de La Candelaria	80,09
26	Secretaría de Desarrollo Económico	79,54
27	Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	79,38
28	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	79,29
29	Secretaría General	79,01
30	Alcaldía Local de Usaquén	78,82
31	Alcaldía Local de Bosa	78,72
32	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	78,68
33	Alcaldía Local de Santa Fe	78,62
34	Alcaldía Local de Los Mártires	78,28
35	Alcaldía Local de Teusaquillo	78,28
36	Orquesta Filarmónica de Bogotá	78,25
37	Alcaldía Local de San Cristóbal	78,22

Posición	Entidad	IILEP
38	Departamento Administrativo del Servicio Civil	78,18
39	Alcaldía Local de Engativá	78,15
40	Alcaldía Local de Tunjuelito	78,10
41	IDIPRON	77,67
42	Instituto para la Economía Social IPES	77,66
43	Secretaría de Integración Social	77,58
44	Alcaldía Local de Sumapaz	77,53
45	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER	77,46
46	Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	77,25
47	Secretaría de Planeación	77,12
48	Transmilenio	76,90
49	Secretaría de Hacienda	76,66
50	Unidad Administrativa de Catastro Distrital	76,57
51	Secretaría de Ambiente	76,08
52	Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	75,87
53	Alcaldía Local de Usme	75,48
54	Alcaldía Local de Kennedy	75,31
55	Alcaldía Local de Suba	74,58
56	Terminal de Transportes	74,21
57	Instituto Distrital de Recreación y Deporte	74,14
58	Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe	72,87
59	Lotería de Bogotá	72,78
60	Jardín Botánico José Celestino Mutis - JBB	72,53
61	Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá	71,74
62	Secretaría de Educación	70,93
63	Empresa Metro de Bogotá	70,36
64	Secretaría de Salud	70,07
65	UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá	69,95
66	Alcaldía Local de Fontibón	69,10

-  [www.sdp.gov.co/](http://www.sdp.gov.co/)
-  Secretaría Distrital de Planeación
-  planeacionbog
-  planeacionbogota
-  SDP Bogotá