

## Boletín 11

### Resultados de la aplicación de la encuesta Ambientes Laborales Inclusivos en once entidades del Distrito

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

En el marco de la estrategia, en una de sus líneas de trabajo se ha diseñado la encuesta Ambientes Laborales Inclusivos que permite identificar formas de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral. La encuesta dirigida a todas las y los servidores públicos, sin importar su sexo, identidad de género u orientación sexual fue aplicada durante 2015-2016 en 11 entidades y tuvo como objetivo identificar, en el ambiente laboral, actitudes y comportamientos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBT.

La aplicación de la encuesta se realizó de manera virtual, con estricta confidencialidad (no se solicitó el nombre de la persona) a través del sistema de encuestas de la Secretaría Distrital de Planeación, del Observatorio de la Política Pública LGBTI, Lime Survey ambiente web. La encuesta fue aplicada en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital; IDIPRON; Empresa de Renovación Urbana ERU; Instituto Distrital de las Artes IDARTES; Metrovivienda; Terminal de Transportes; Transmilenio S.A; Instituto Para la Economía Social IPES; Instituto Distrital de Turismo IDT; Caja de Vivienda Popular y la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP.

La divulgación de la encuesta se llevó a cabo a partir de las oficinas asesoras de comunicaciones de cada una de las entidades, que difundieron el objetivo de su aplicación y el link para acceder a su diligenciamiento. De esta manera la encuesta se realizó en un marco de autoselección de las y los participantes, quienes aceptaban o no la invitación a contestarla y no de la selección de una muestra en cada una de las entidades, lo que impide generalizar sus resultados a la totalidad de servidoras y servidores de las instituciones en las que se aplicó.

# boletín # 11

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



Una vez diligenciada la encuesta a través del aplicativo, la información se almacena en el servidor Encuestas Internas de la SDP lo que garantiza la protección de los datos almacenados y desde allí el procesamiento estadístico de los datos.

A continuación se presentan los principales resultados para cada una de las entidades que participaron en su aplicación.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

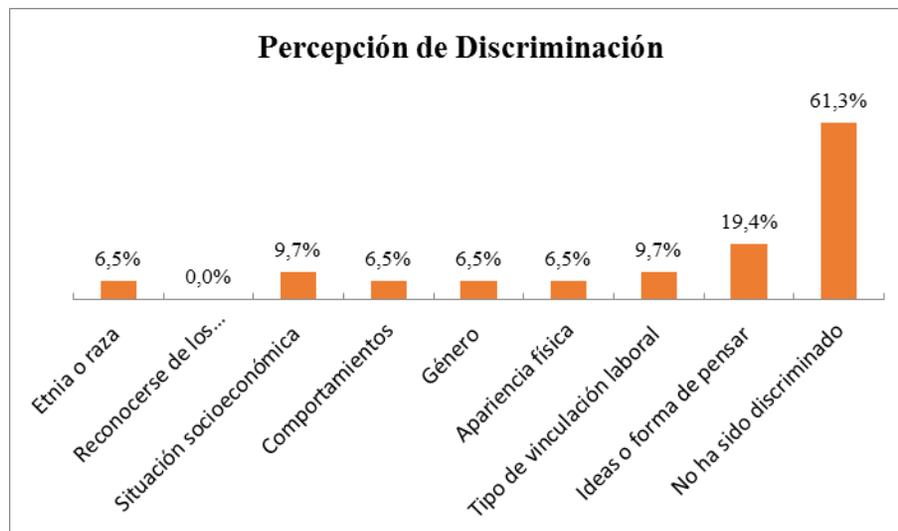
BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

## Terminal de Transportes

En el Terminal de Transportes contestaron la encuesta 31 personas de 191 servidoras y servidores que conforman la planta de personal de esta entidad. Participaron 19 personas (61.3%) que señalaron tener como sexo de nacimiento mujer e identificarse con el género femenino y 12 personas (39 %) que indicaron tener como sexo de nacimiento hombre e identificarse con el género masculino. En relación con la orientación sexual una persona se reconoció como gai.

### Percepción de Discriminación

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



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

En el Terminal de Transporte se observó que para las 31 personas que contestaron la encuesta los factores más representativos de discriminación son los relacionados con la divergencia en ideas y formas de pensar, el tipo de vinculación laboral y la situación socioeconómica. Sin embargo el 61.3% no ha percibido discriminación por ningún motivo y en relación con aquella que se puede suscitar por reconocerse como lesbiana, gai bisexual o transgenerista si bien sólo una persona de las y los encuestados señaló autoreconocerse como gai, al momento de preguntarle si se había sentido discriminado por su orientación sexual señaló no sentirse discriminado por dicha causa.

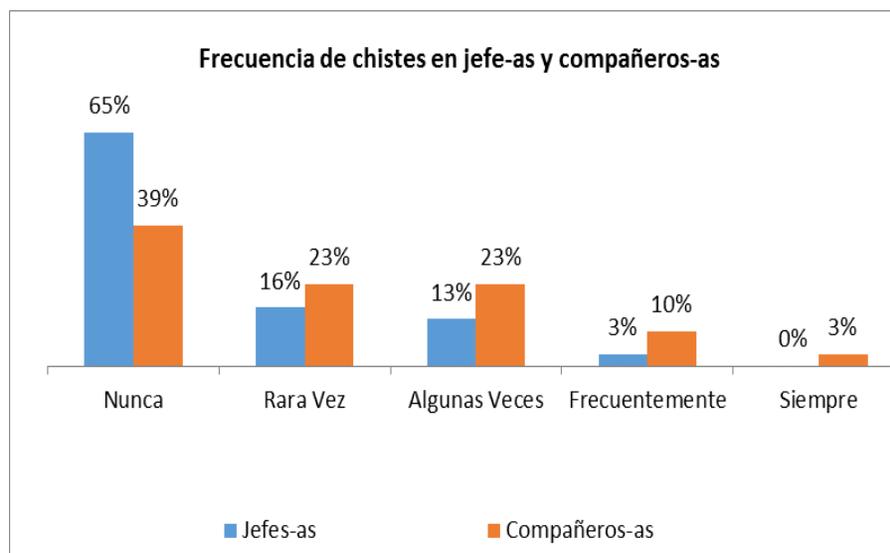
## Frecuencia de discriminación hacia personas de los sectores LGBT

En la siguiente pregunta se le pidió al personal del Terminal de Transporte que indicara con qué frecuencia se presenta entre sus compañero-as de trabajo y entre sus jefes-as dos prácticas concretas que representan actos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBT. Se les pidió que calificaran según la frecuencia de 1 equivalente a nunca y 5 a siempre:

### Frecuencia de Chistes

En general frente a la consulta sobre la frecuencia de chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes-as y compañero-as se evidenció un porcentaje mayor en los compañero-as de trabajo el 59% que en los jefes(as), el 32%.

Los resultados indican que el 65% de las y los servidores que contestaron la encuesta no han percibido nunca que los jefes-as hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT. Sin embargo un 3% si ha percibido esta actitud frecuentemente, un 13% algunas veces y un 16% rara vez, lo que se sintetiza en que una tercera parte de las y los encuestados en el Terminal de Transporte si ha percibido en mayor o menor grado la existencia de chistes en los jefes en relación con las personas de los sectores LGBT.



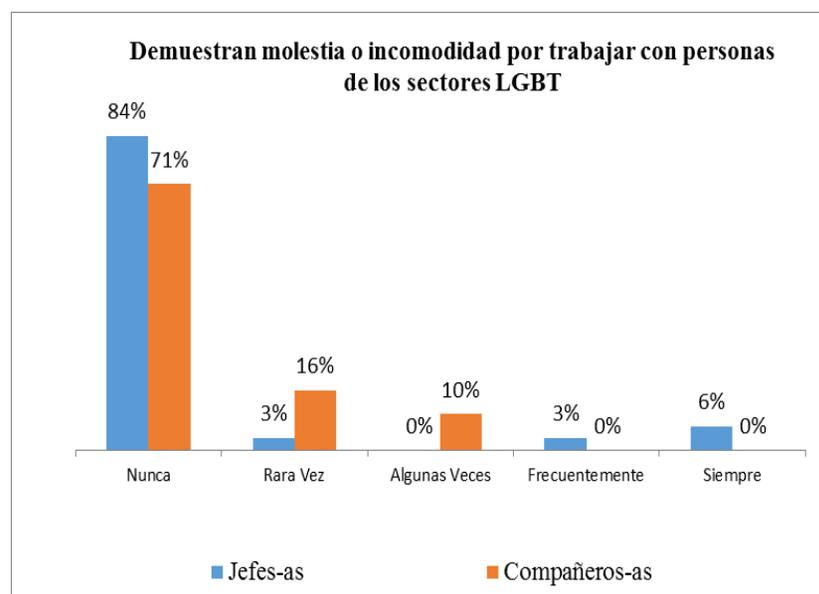
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

De otra parte, si bien el 39% de las y los servidores que contestaron la encuesta en esta entidad no ha percibido nunca que los compañero-as de trabajo hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos algunas veces, 23%, rara vez 23%, frecuentemente 10% y siempre 3% equivalen al 59%, lo que

indica que hay un alto porcentaje que ha percibido entre los compañeros-as prácticas discriminatorias, chistes, hacia las personas de los sectores LGBT.

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

En relación con si se demuestra molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT por parte de jefes-as y compañeros-as se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros-as de trabajo el 26% que en los jefes(as), el 12%.



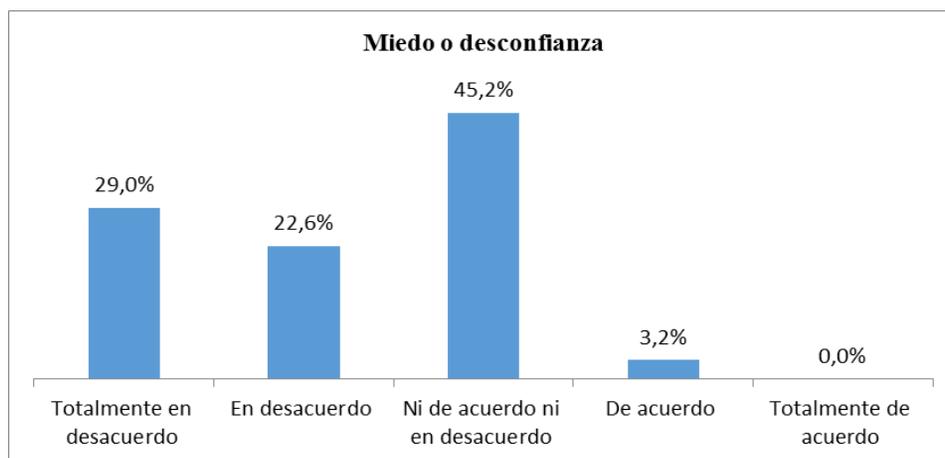
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

El 84% de las y los servidores que contestaron la encuesta no han percibido nunca que los jefes-as demuestran molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, pero de otra parte un 6% si ha percibido esta actitud ya sea de manera frecuente 3% o rara vez otro 3%. Si bien es bajo este último porcentaje existe en algunos servidores-as esta actitud, que debería no estar presente en el ambiente laboral.

En el mismo sentido, aunque el 71% percibe que los compañeros-as nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 26%.

## Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT

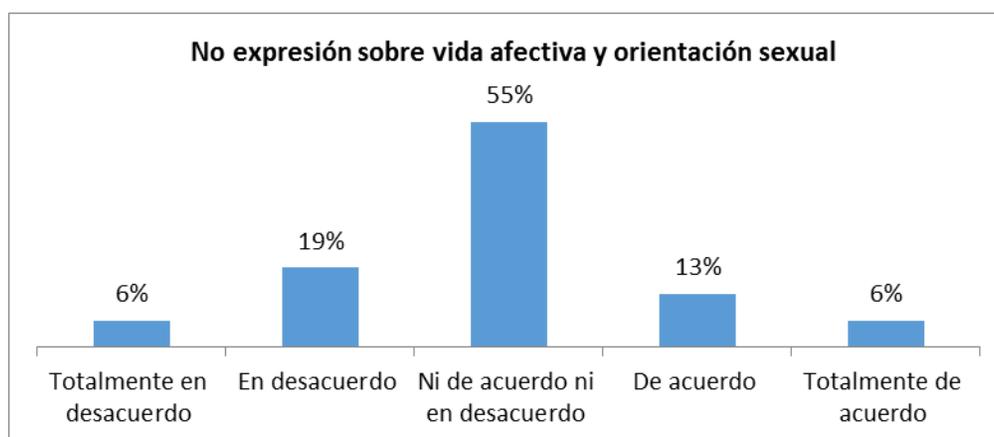
Frente a la afirmación si siente miedo o desconfianza cuando tiene que relacionarse en el trabajo con personas de los sectores LGBT el 3.2% de los servidores-as expresó sentir miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

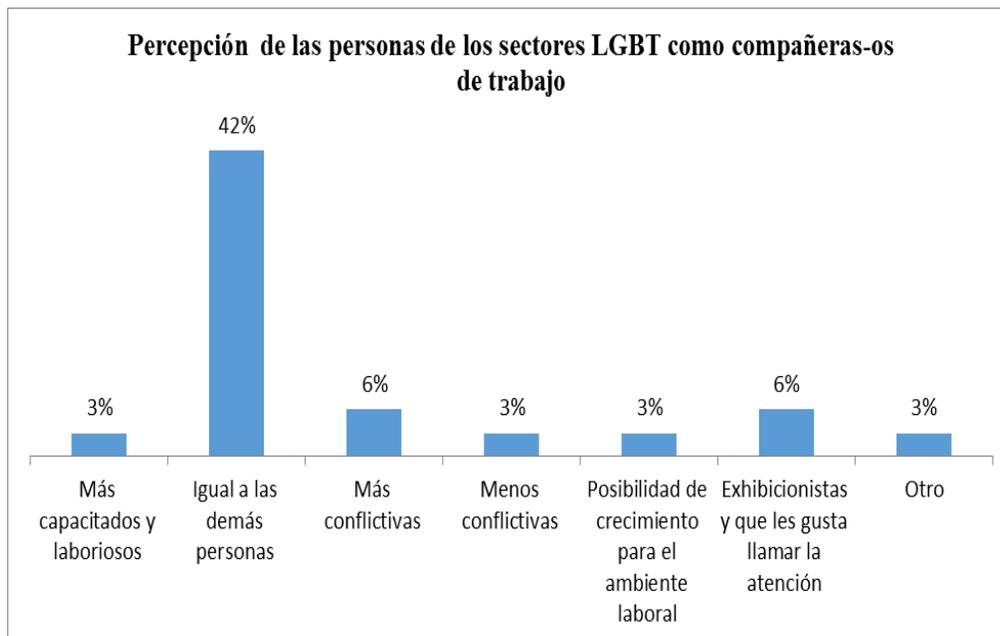
## Expresión por parte de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y orientación sexual

Frente a la pregunta sobre el grado de acuerdo o desacuerdo hacia a la expresión de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y de su orientación sexual se encontró que el 19% de las y los participantes señaló estar de acuerdo (13%) o completamente de acuerdo (6%) con la no expresión por parte de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y su orientación sexual.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

Sobre las representaciones sociales relacionadas con personas de los sectores sociales LGBT como compañeros-as de trabajo, se encontró que el 42% de los servidores-as les considera igual a las demás personas, el 6% como más conflictivas, exhibicionistas y que les gusta llamar la atención. El 3% señaló percibir las como una posibilidad de crecimiento y más capacitadas y laboriosas.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

## Existencia de una Política Distrital para la garantía de los derechos de lesbianas, gais, bisexuales y transgenderistas y capacitación en temas relacionados

En relación con la existencia de una política pública LGBTI en Bogotá, el 87% de las y los funcionarios expresó conocerla. El 58 % anotó que no existe capacitación, el 29% dice que sí y el 13% que no sabe.

### Conclusiones

El 39% de las y los servidores públicos que respondieron la encuesta en la Terminal de Transporte ha percibido algún tipo de discriminación en el ambiente laboral relacionada con las personas que expresan divergencia en ideas y formas de pensar, también en relación con los diferentes tipo de vinculación laboral y la situación socioeconómica. No se identificó en esta entidad discriminación relacionada con reconocerse como lesbiana, gai, bisexual o transgenderista, si bien una persona de las y los encuestados se identificó como gai.

En las prácticas cotidianas del ambiente laboral del Terminal se puede inferir que hay chistes y comentarios negativos en relación con las personas de los sectores LGBT, afirmación que parte de

haber encontrado que una tercera parte de las y los encuestados-as ha percibido en los compañeros-as de trabajo y en las personas que tienen cargos de dirección en mayor o menor grado la existencia de chistes en relación con las personas de los sectores LGBT. También hubo servidores-as de esta entidad que expresaron molestia o incomodidad por trabajar con personas de estos sectores sociales

Si bien la percepción de miedo o desconfianza al relacionarse en el ambiente laboral con personas de los sectores LGBT es baja, 3.2%, de los servidores-as la expresó, la existencia de este tipo de sentimientos indica que hay representaciones sociales negativas que deben generar actitudes y comportamientos discriminatorios.

De manera consistente con lo ya expresado se encontró que el 19% de las y los participantes señaló estar de acuerdo con la no expresión por parte de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y su orientación sexual. Al respecto la Corte Constitucional ha avanzado en el reconocimiento y la garantía de los derechos de las familias homoparentales y las relaciones de pareja de las personas de los sectores sociales LGBTI, ello en aplicación de los postulados de la Carta Política, que llaman al respeto por la dignidad humana y las libertades inherentes de todo ser humano. Avances que se constituyen en un importante marco jurídico que debe ser llevado a las relaciones personales, familiares, laborales de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgenderistas, pues de lo contrario no trascenderán del papel y del discurso. En aras de fortalecer el cambio cultural que promueva una sociedad democrática respetuosa de la diferencia y garante de derechos es necesario trabajar en procesos de comunicación, difusión y formación, que en el marco de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos deben dirigirse a las y los contratistas, funcionarias y funcionarios públicos del distrito y de manera específica del Terminal de Transporte.

De otra parte en lo que hace referencia al conocimiento sobre la existencia de una política pública relacionada con los sectores sociales LGBT en Bogotá, el 87% de las y los funcionarios que respondió la encuesta en esta entidad expresó conocerla. Sobre capacitación aproximadamente el 70% hace referencia a la inexistencia de capacitación sobre temas relacionados con discriminación y orientaciones sexuales e identidades de género no heteronormativas.

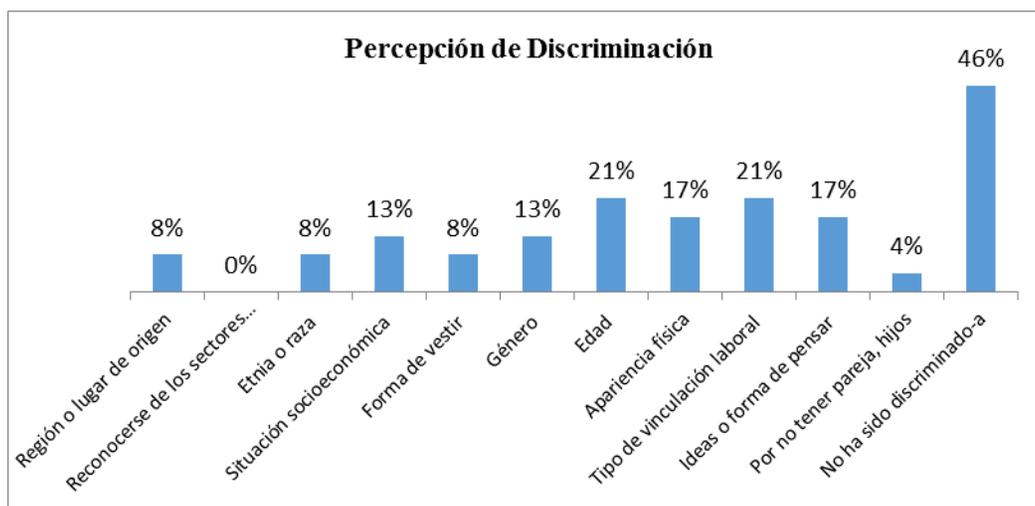
Los elementos que arrojó la aplicación de la encuesta en el Terminal de Transportes indican la necesidad de desarrollar en el marco de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos las actividades establecidas en la línea dos de la estrategia, encaminadas a reducir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ambiente laboral que integran la realización de conversatorios, la presentación y firma del acta de compromiso, la difusión de boletines informativos, el desarrollo de talleres y cine foros que tienen como objetivo la apropiación por parte de las y los servidores públicos de los conceptos sexo, orientación sexual e identidad de género y la promoción de actitudes positivas orientadas a reducir la discriminación hacia las personas de los sectores LGBTI en el entorno laboral.

## Metrovivienda

En Metrovivienda respondieron la encuesta 24 servidoras y servidores de 112 que conforman la planta de personal de esta entidad. Participaron 14 (58%) mujeres y 12 (42%) hombres. Ninguna de las personas que contestó la encuesta se reconoció de los sectores LGBT.

### Percepción de Discriminación

En relación con la percepción de discriminación en el ambiente laboral se encontró en Metrovivienda que el 46% de las personas encuestadas no se sienten discriminadas por ningún motivo, el 54% sí, lo que indica que han sido objeto o percibido algún tipo de discriminación en su entidad.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2015, SDP – Observatorio PPLGBTI

Dentro de los motivos de discriminación están en su orden la edad y el tipo de vinculación laboral 21%, por la apariencia física (peso, estatura, rasgos) y por las ideas de pensar el 17%. Cabe observar que si bien de manera directa el porcentaje de discriminación por identificarse como LGBT, corresponde al 0.0% se puede observar que los motivos de discriminación relacionados con ideas o formas de pensar diferentes, o por la apariencia física que diste de los patrones establecidos se encuentran dentro los porcentajes más altos de percepción de discriminación.

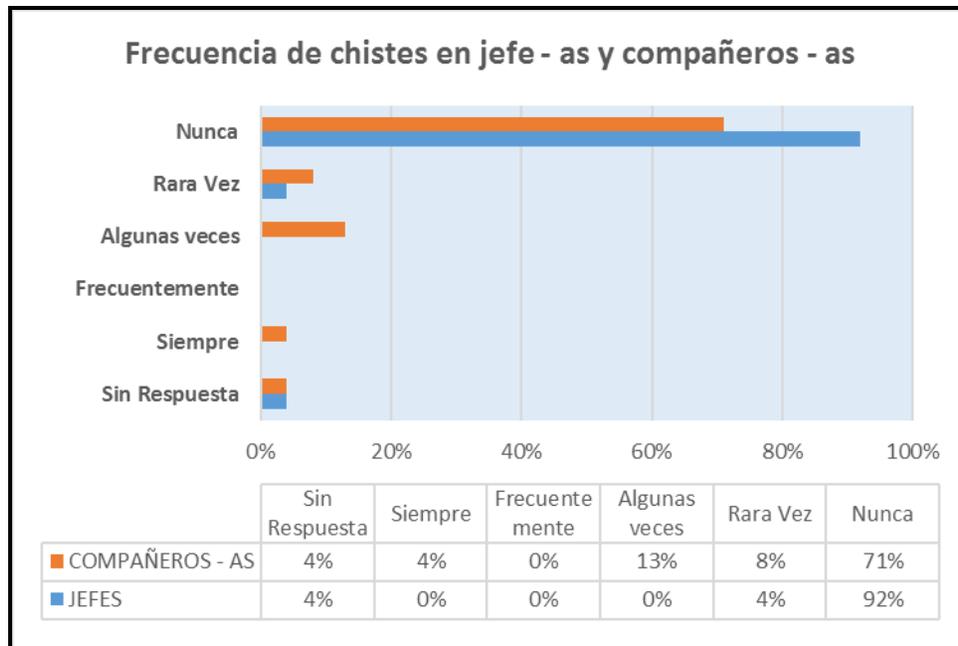
### Frecuencia de discriminación hacia personas de los sectores LGBT

Al analizar, al interior de Metrovivienda, se observó que el 0.0% de las personas que contestaron la encuesta sintió discriminación por “reconocerse de los sectores LGBT” esto se explica teniendo en cuenta que de las 24 personas que participaron en el desarrollo de la encuesta ninguna se reconoció

como lesbiana, gai, bisexual o transgenerista en este sentido no se observa percepciones de discriminación al respecto.

## Frecuencia de Chistes

En la siguiente pregunta se le pidió al personal de Metrovivienda que indicara la frecuencia en la que percibían entre sus compañeros-as de trabajo y entre sus jefes-as dos prácticas concretas que representan actos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBT. Se les pidió que calificaran según la frecuencia de 1 equivalente a nunca y 5 a siempre. Los resultados indicaron que el 92% de las y los servidores de quienes respondieron la encuesta nunca han percibido que las y los jefes hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT y que sólo un 4% rara vez ha percibido este tipo de situación.



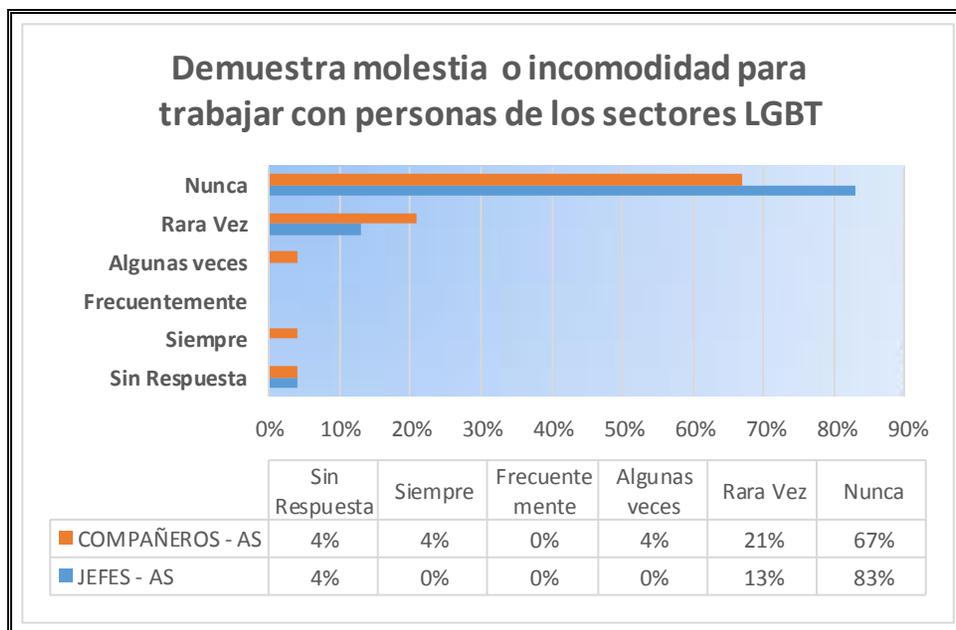
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

De otra parte, si bien el 71% de las y los encuestados en esta entidad nunca han visto que las y los compañeros-as hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos algunas veces, 13%, rara vez 8% y siempre 4% equivalen al a un 25% de las y los encuestados que ha identificado prácticas discriminatorias, chistes, hacia las personas de los sectores LGBT.

En general frente a la consulta sobre la frecuencia de chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes-as y compañeros-as se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros-as de trabajo el 25% que en los jefes-as, el 4%.

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

En relación con si demuestra molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidenció un porcentaje mayor en la percepción de las y los encuestados con respecto a las y los compañeros-as de trabajo el 29% , que en los jefes-as, el 13%.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

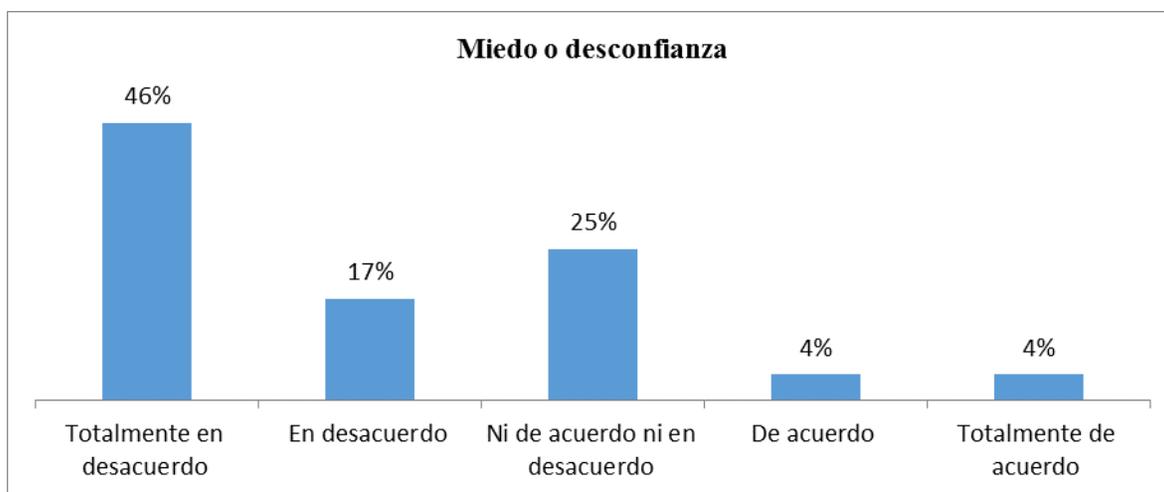
Por otro lado, si bien el 83% de las y los que respondieron perciben que las y los jefes nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 13%.

En el mismo sentido, aunque el 67% identificó que las y los compañeros nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 29%.

## Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT

Frente a la afirmación si siente “miedo o desconfianza cuando tiene que relacionarse en el trabajo con personas de los sectores LGBT el 8% de las servidoras y servidores de quienes respondieron en

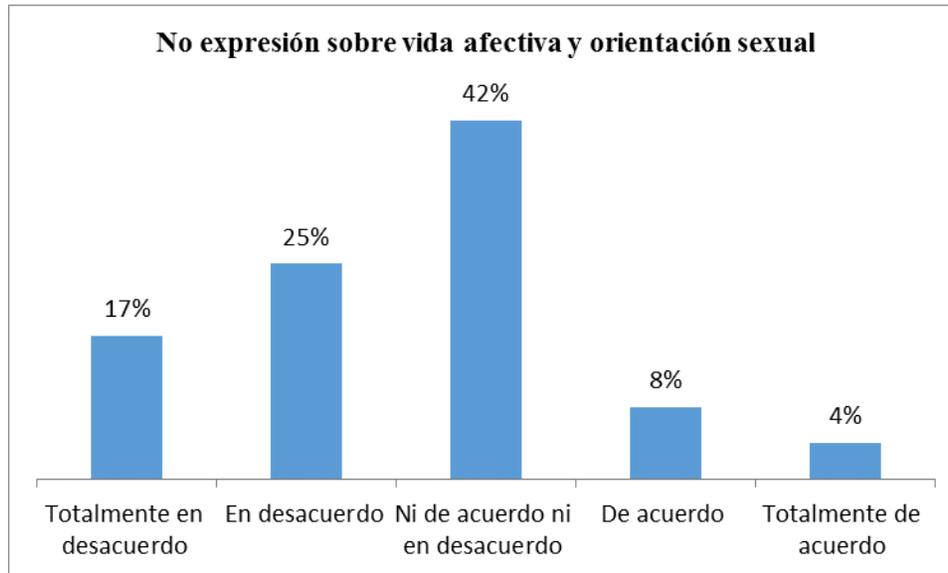
Metrovivienda perciben miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2015, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

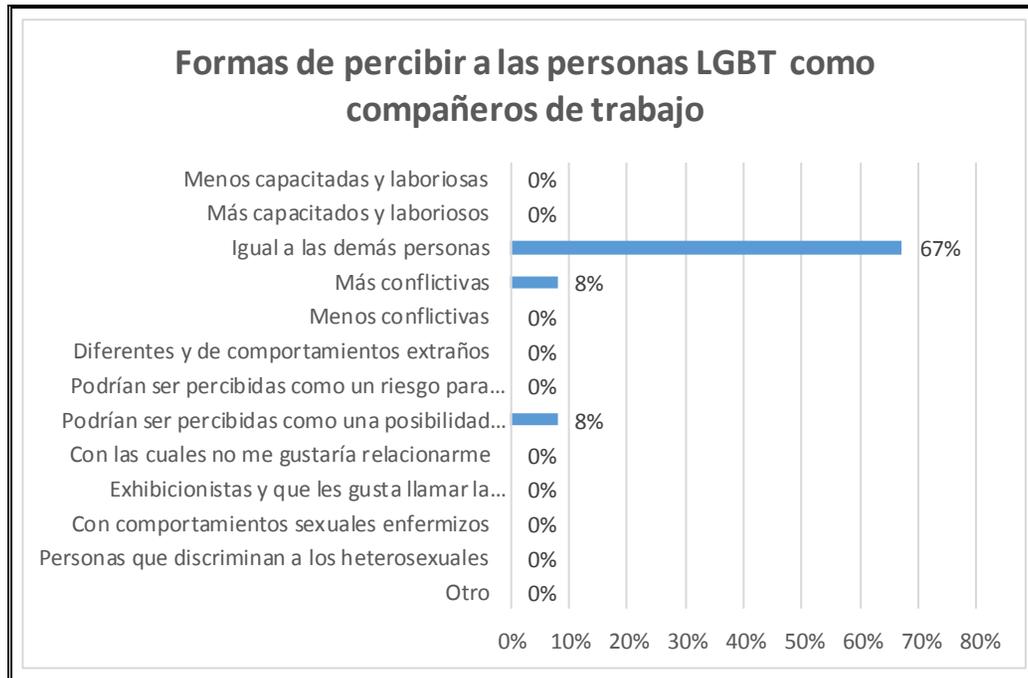
Frente a sí consideran que las personas de los sectores LGBT no deberían hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual el 12% de las servidoras y servidores de Metrovivienda consideraron que las personas de los sectores LGBT no deberían hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

El 67% de las y los servidores les considera igual a las demás personas, el 8% más conflictivas y el 8% podrían ser percibidas como una posibilidad de crecimiento para el ambiente laboral.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

En lo que atañe con la existencia de una política pública relacionada con las personas de los sectores LGBT, el 83% de las y los servidores de Metrovivienda saben de la existencia de la PPLGBTI, sin embargo existe un 13% que no lo sabe.

En lo que concierne con la existencia de capacitación sobre temas relacionados con la no discriminación el 8% de las y los encuestados dice que hay capacitación, el 42% dice que no y el 50% no sabe.

## Conclusiones

En relación con la percepción de discriminación en el ambiente laboral se encontró en Metrovivienda que más de la mitad de las personas encuestadas, 54% han sido objeto o percibido algún tipo de discriminación en su entidad. Dentro de los motivos que pueden generar discriminación se encontró la edad, el tipo de vinculación laboral, la apariencia física (peso, estatura, rasgos físicos) e ideas o formas de pensar. Cabe observar que si bien de manera directa el porcentaje de discriminación por identificarse como LGBT es inexistente en Metrovivienda se encuentra que los motivos de discriminación relacionados con ideas o formas de pensar diferentes, o

# boletín # 11

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



por la apariencia física que diste de los patrones establecidos se encuentran dentro los porcentajes más altos de percepción de discriminación.

Si bien un alto porcentaje de servidoras y servidores encuestados conoce de la existencia de una política pública relacionada con las personas de los sectores LGBT, es muy bajo el porcentaje de aquellos que conocen o han participado en escenarios de capacitación en relación con la Política Pública LGBTI.

De otra parte en relación con la percepción de las personas de los sectores LGBT como compañeros-as de trabajo, se encontró que el mayor número de personas que contestó la encuesta les considera igual a las demás personas, otro las percibe como una posibilidad de crecimiento para el ambiente laboral y sólo un ocho por ciento como más conflictivas.

En relación con si se percibe molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT se evidenció un porcentaje mayor de esta percepción de las y los encuestados con respecto a los compañeros-as de trabajo, el 29%, que en los jefes-as, el 13%.

Si bien los niveles de discriminación en los elementos que se tuvieron en cuenta en la encuesta son bajos para Metrovivienda la existencia de personas que puedan sentir molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, de aquellas que hacen chistes y comentarios y de otras que sienten miedo o desconfianza frente a las personas de estos sectores sociales indican la necesidad de realizar procesos de formación y el desarrollo de actividades orientadas a la transformación de representaciones sociales negativas hacia las personas de los sectores LGBT que incidan en el desarrollo de comportamientos y actitudes discriminatorias en el ambiente laboral.

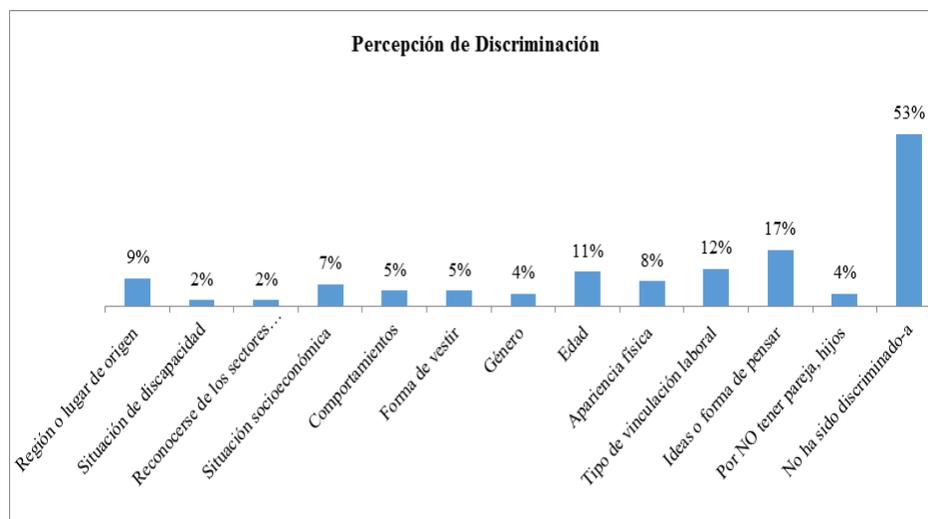


## Transmilenio S.A

En Transmilenio, contestaron la encuesta 103 personas de 396 funcionarios y funcionarias que conforman la planta de personal de esta entidad. Participaron 50 personas (49%) que señalaron tener como sexo de nacimiento mujer e identificarse con el género femenino y 53 personas (51%) que indicaron tener como sexo de nacimiento hombre e identificarse con el género masculino. En relación con la orientación sexual dos hombres se reconocieron como gays (1,94%), una mujer como lesbiana (0,1%) y una persona como bisexual (0,1%).

### Percepción de Discriminación

En relación con la percepción de discriminación en el ambiente laboral se encontró en Transmilenio que el 53% de las personas encuestadas no se sienten discriminadas por ningún motivo, el 47% sí, lo que indica que han sido objeto o percibido algún tipo de discriminación en su entidad.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

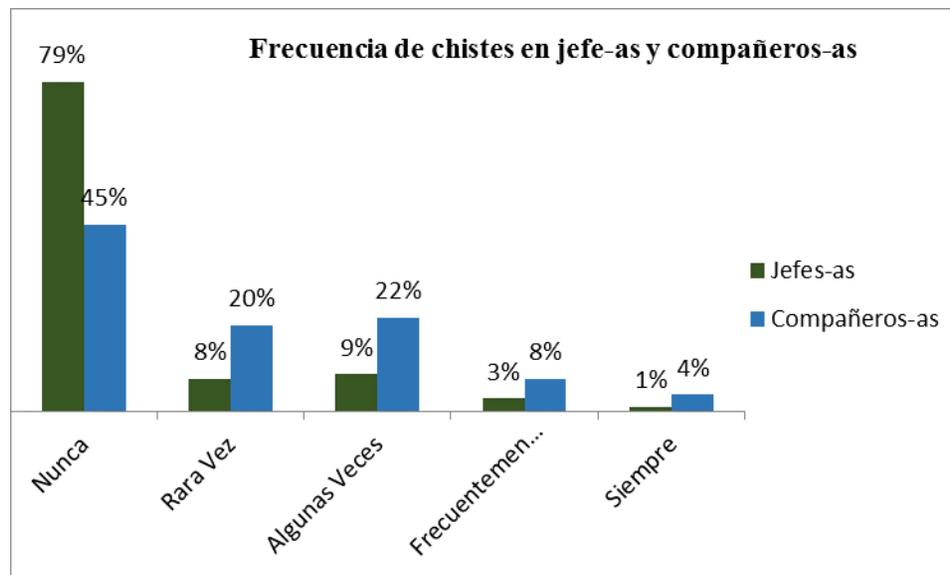
De las y los servidores que señalaron haber sido discriminados, las razones más citadas son por sus ideas y formas de pensar (17%), seguido del tipo de vinculación laboral (12%) y situación socioeconómica (7%).

### Discriminación por identificarse como LGBT

El 4 % de las y los encuestados señaló que ha sido objeto de discriminación por reconocerse como de los sectores LGBTI lo que indica que al menos una persona de las cuatro que se reconocieron dentro de estos sectores sociales ha percibido algún tipo de discriminación por este motivo.

## Frecuencia de Chistes

En la siguiente pregunta se indagó sobre la frecuencia de chistes entre compañeros-as de trabajo y entre jefes-as en relación con las personas de los sectores LGBT. Se pidió calificar según la frecuencia donde 1 es nunca; 2 rara vez; 3 algunas veces; 4 frecuentemente 5 siempre.

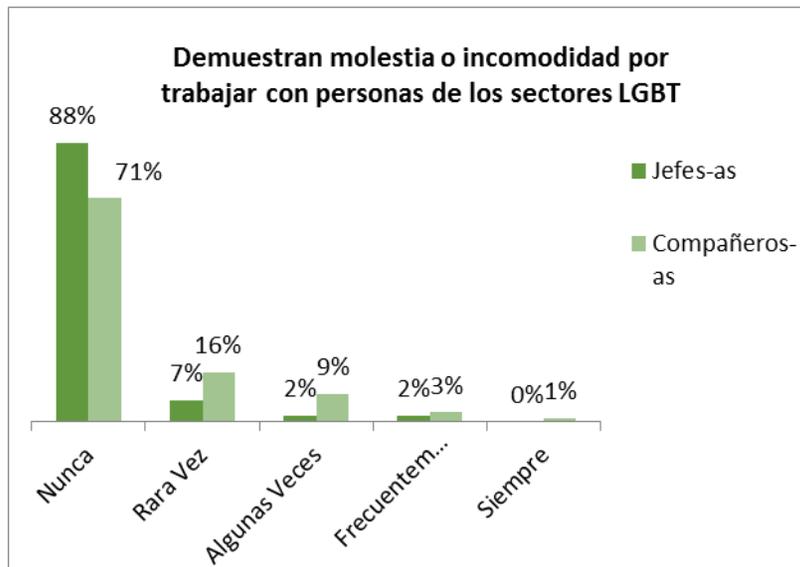


Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

Si bien se encontró que el 79% y el 45% de las personas encuestadas nunca han percibido entre los jefes-as y los compañeros-as de trabajo que se hagan chistes o comentarios negativos hacia las personas de los sectores LGBT, hay un 21% y un 54% que lo han visto en jefe-as y compañeros-as de trabajo respectivamente.

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

En lo que atañe a la percepción de molestia o incomodidad proveniente de jefes-as por trabajar con personas de los sectores LGBT el 88% de las y los encuestados señaló que nunca había observado este tipo de actitudes, mientras que el restante 11% indicó que al menos alguna vez había percibido molestia o incomodidad en jefes-as por trabajar con personas lesbianas, gays, bisexuales o transgeneristas.

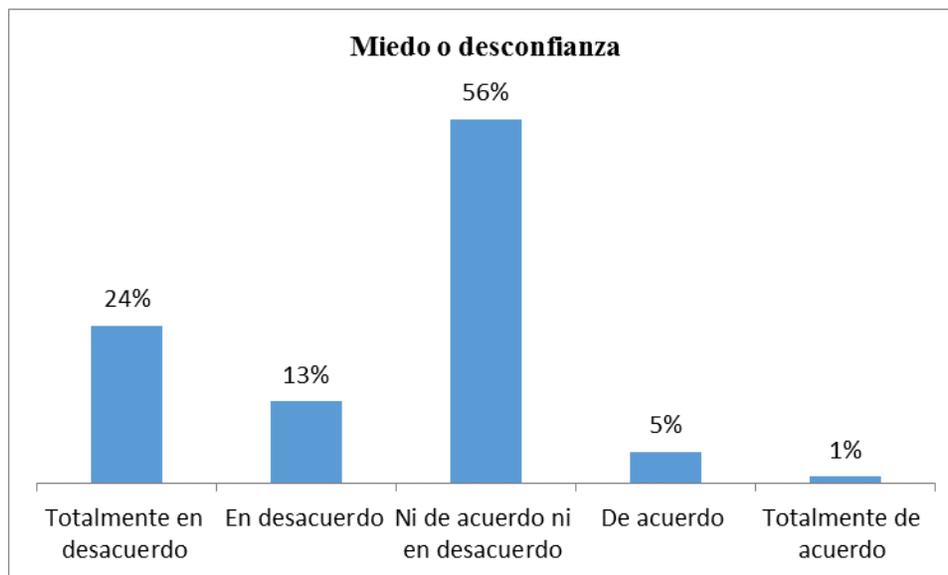


Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

De otra parte el 71% de las y los encuestados indicó que sus compañeros-as nunca demuestran molestia por trabajar con personas de los sectores sociales LGBTI, valor bastante significativo, teniendo en cuenta la importancia de los pares en los ambientes laborales, mientras que el 16% indicó que esto sucedía “rara vez”, el 9% “algunas veces”, el 3% afirmó que “frecuentemente” y el 1% manifestó que siempre demuestra molestia para una sumatoria del 29%

### Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT

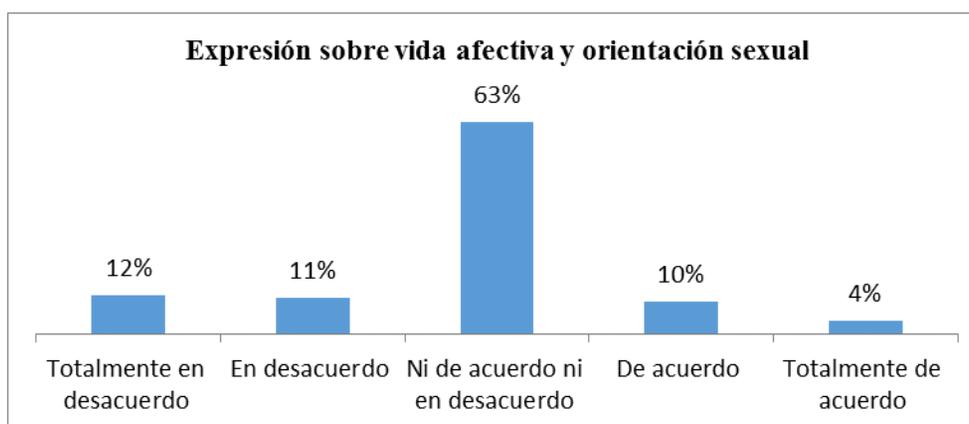
Frente a la afirmación si siente “miedo o desconfianza cuando tiene que relacionarse en el trabajo con personas de los sectores LGBT, el 5% de las y los participantes indicó que estaba de acuerdo con la afirmación y el 1% totalmente de acuerdo.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

Frente a la pregunta que hizo referencia al grado de acuerdo o desacuerdo frente a la no expresión de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y de su orientación sexual se encontró que el 14 % manifestó que está de acuerdo 10% y totalmente de acuerdo 4%.

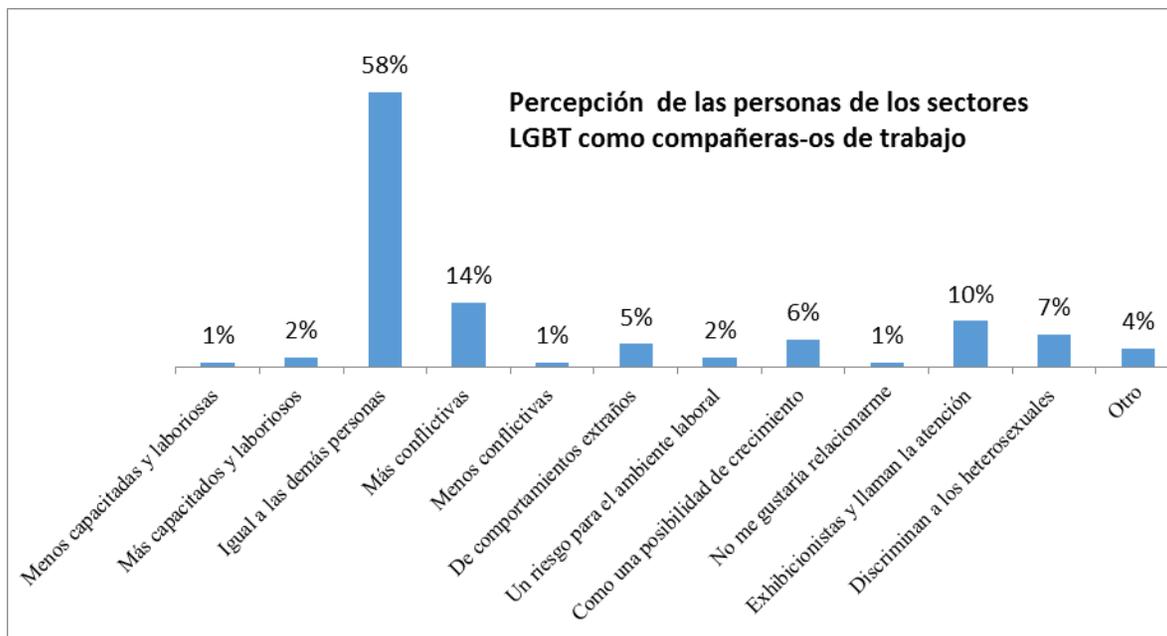


Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

Como se puede observar en la gráfica siguiente, el porcentaje mayoritario de las y los encuestados 58% indicó que percibe a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas igual a las demás

personas, un 2% las considera más capacitadas y laboriosas y un 1% menos conflictivas. El restante 39% las asoció con estereotipos e imaginarios que generan discriminación en ambientes laborales, indicando que son más conflictivas (14%), exhibicionistas y que les gusta llamar la atención (10%), personas que discriminan a los heterosexuales (7%), diferentes y con comportamientos extraños (5%), un riesgo para el ambiente laboral (2%), con quien no les gustaría relacionarse (1%).



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

Al indagarse a las y los participantes sobre la existencia de una política pública LGBTI, se encontró que un porcentaje mayoritario 75% señaló conocer la existencia de la misma, mientras que el 24 % manifestó no tener conocimiento sobre su existencia, hecho que motiva a la divulgación de los lineamientos de la política pública en Transmilenio S.A, ya que, siendo servidoras y servidores públicos se espera que estén al tanto de las iniciativas gubernamentales que se adelantan desde la administración distrital.

En lo que concierne al desarrollo de capacitaciones en temas relacionados con la discriminación se encontró que el (55%) de las y los encuestado señaló que en la entidad no se adelanta este tipo de capacitaciones, el 22% manifestó no saber sobre el particular, mientras que el 21 % señaló que al interior de Transmilenio si se han realizado capacitaciones sobre derechos humanos.

## Conclusiones

En relación con la percepción de discriminación en el ambiente laboral se encontró en Transmilenio que el 47% de las personas encuestadas han sido objeto o percibido algún tipo de discriminación en su entidad. Las razones asociadas a esta discriminación se relacionan con aquellas personas que pueden expresar ideas o formas de pensar diferentes, al tipo de vinculación laboral y a la situación socioeconómica. También se encontró discriminación por reconocerse como lesbiana, gai, bisexual, transgenerista.

En cuanto a actitudes y comportamientos que indican la existencia de representaciones sociales negativas frente a las personas de los sectores LGBTI se encontró la existencia de prácticas discriminatorias en el ambiente laboral de Transmilenio relacionadas con chistes y comentarios negativos en relación con las personas de los sectores LGBT, las cuales pueden ser más recurrentes entre compañeros-as que entre jefes-as; la percepción de molestia o incomodidad por trabajar con personas lesbianas, gais, bisexuales o transgeneristas y el desacuerdo con la expresión de las personas de estos sectores sociales de su vida afectiva y de su orientación sexual.

La Corte Constitucional ha avanzado en el reconocimiento y la garantía de los derechos de las familias homoparentales y las relaciones de pareja de las personas de los sectores sociales LGBTI, ello en aplicación de los postulados de la Carta Política, que llaman al respeto por la dignidad humana y las libertades inherentes de todo ser humano. Avances que se constituyen en un importante marco jurídico que debe ser llevado a las relaciones personales, familiares, laborales de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas, pues de lo contrario no trascenderán del papel y del discurso. A partir de esta consideración es necesario trabajar en procesos de comunicación, difusión y formación, que en el marco de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos deben dirigirse a las y los contratistas, funcionarias y funcionarios públicos del Distrito.

Lo anterior y la necesidad de fortalecer el conocimiento sobre la política pública LGBTI indica que se debe avanzar en la implementación de la estrategia de ambientes laborales inclusivos mediante el desarrollo de las actividades establecidas para reducir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ambiente laboral que integran la realización de conversatorios, la presentación y firma del acta de compromiso, la difusión de boletines informativos, el desarrollo de talleres y cine foros que tienen como objetivo la apropiación por parte de las y los servidores públicos de los conceptos sexo, orientación sexual e identidad de género y la promoción de actitudes positivas en la inclusión de personas de los sectores LGBTI en su entorno de trabajo.

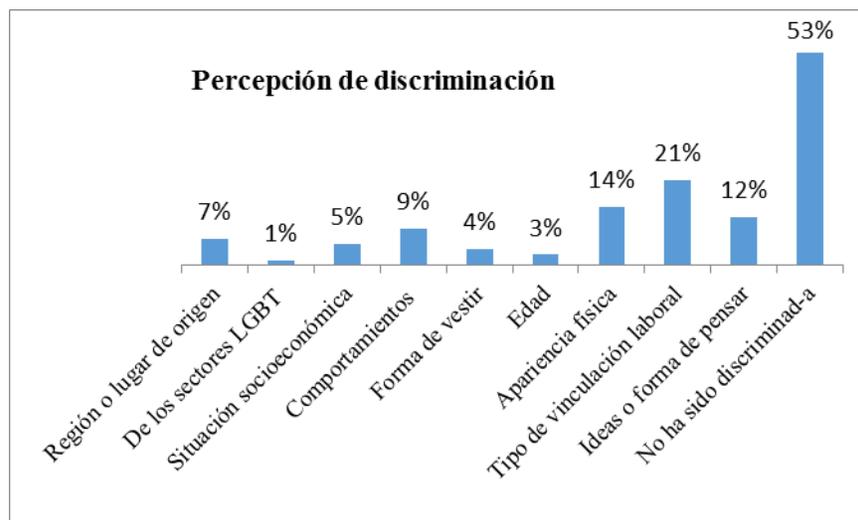
## Instituto para la Economía Social IPES

En el IPES, contestaron la encuesta 76 personas de 239 funcionarios y funcionarias que conforman la planta de personal de esta entidad. Participaron 39 mujeres (51 %) y 36 hombres (47%). En relación con la orientación sexual un hombre se reconoció como gai (1%) y una persona como bisexual (0,1%).

### Percepción de Discriminación

En relación con la percepción de discriminación en el ambiente laboral se encontró en el IPES que si bien el 53% de las y los servidores que contestaron la encuesta no se sienten discriminados por ningún motivo, el 47% si, lo que indica que un poco menos de la mitad se ha sentido discriminado en su ambiente laboral por algún motivo.

Dentro de los motivos de discriminación están en su orden, el tipo de vinculación laboral 21%, la apariencia física el 14%, por las ideas o formas de pensar el 12% y por comportamientos el 9%.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

### Discriminación por identificarse como LGBT

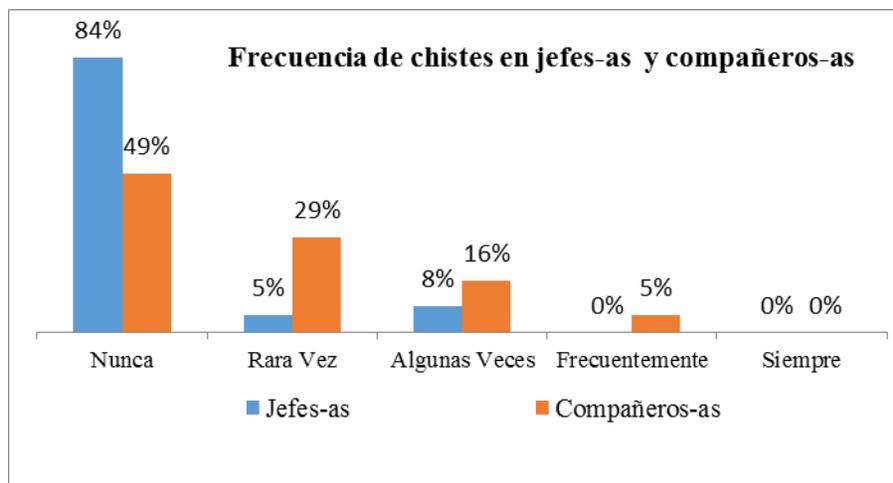
Cabe observar que si bien de manera directa el porcentaje de discriminación por identificarse con una orientación sexual o identidad de género diversa fue bajo, el 1%, equivalente a las dos personas que se identificaron como gai y bisexual, los motivos de discriminación relacionados con ideas o

formas de pensar diferentes, o por la apariencia física que diste de los patrones establecidos se encuentran dentro los porcentajes más altos de percepción de discriminación al lado del tipo de vinculación laboral.

## Frecuencia de Chistes

En general frente a la consulta sobre la frecuencia de chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes-as y compañeros-as se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros-as de trabajo el 50% que en los jefes(as), el 13%.

Los resultados indican que el 84% de las y los servidores que contestaron la encuesta no han percibido nunca que los jefes-as hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT. Sin embargo un 13% si ha percibido esta actitud, un 8% algunas veces y un 5% rara vez, lo que indica que si bien los porcentajes son bajos denota la existencia de chistes en las y los jefes en relación con las personas de los sectores LGBT.

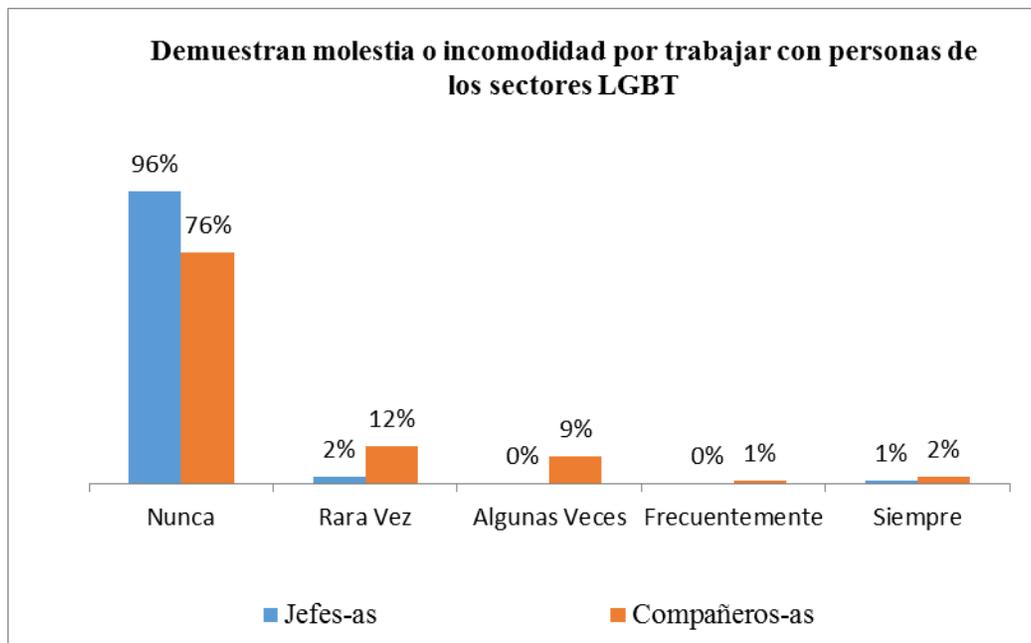


Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

Ahora bien, sí el 49% de las y los servidores que contestaron la encuesta en esta entidad no han percibido nunca que las y los compañeros de trabajo hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos algunas veces 16%, rara vez 29%, frecuentemente 5%, suman el 50% lo que indica que la mitad de las y los encuestados percibe la existencia entre las y los compañeros de prácticas discriminatorias, chistes, hacia las personas de los sectores LGBT.

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

En relación con si demuestra molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidencia un porcentaje mayor en los compañeros (as) de trabajo el 24% , que en los jefes(as), el 3%.



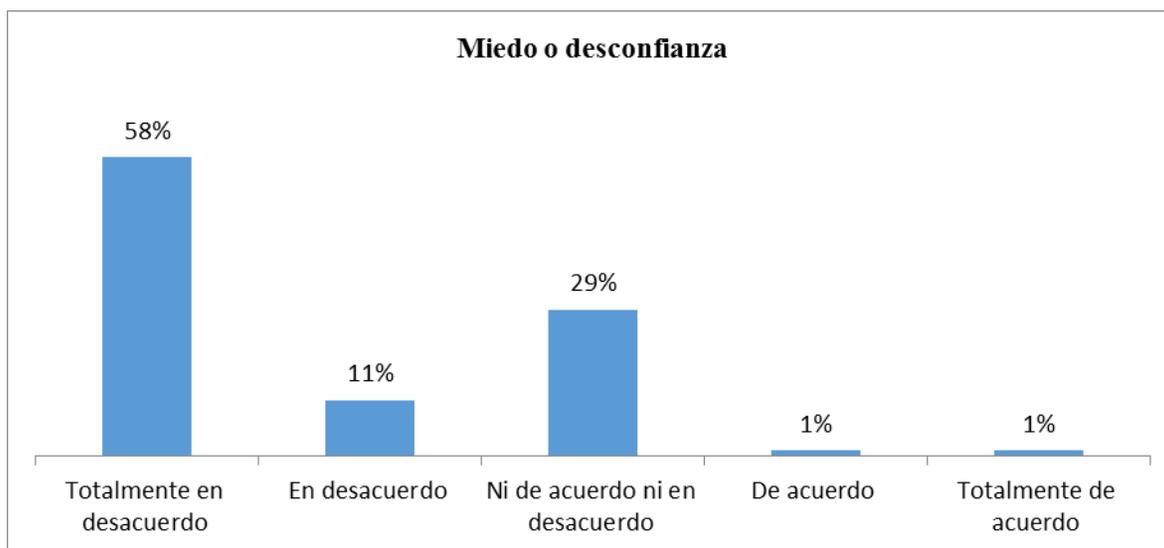
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

Por otro lado, si bien el 96% de las y los servidores encuestados en el Instituto para la Economía Social -IPES- perciben que las y los jefes nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 3%.

En el mismo sentido, aunque el 76% percibe que las y los compañeros nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si las han visto al menos alguna vez es del 24%.

## Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT

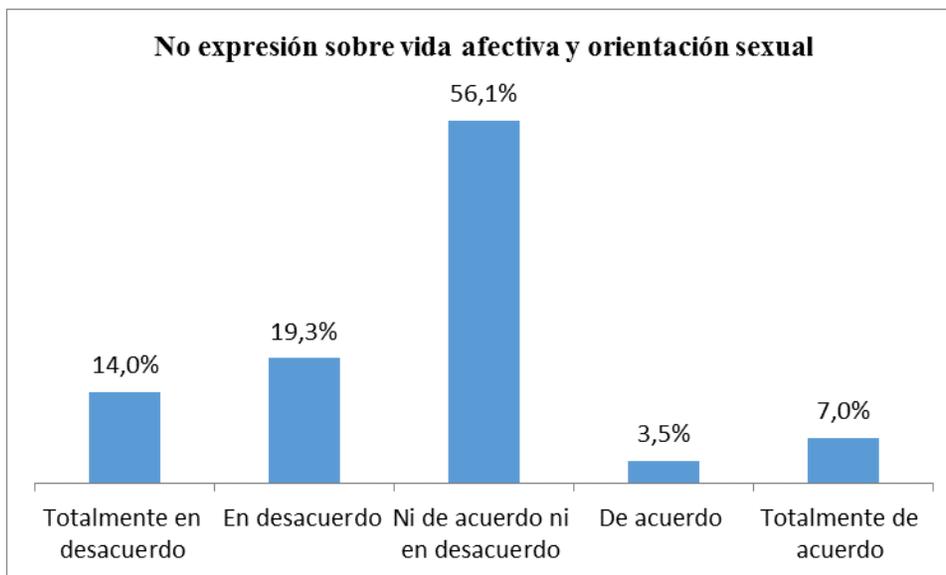
Frente a la afirmación si siente “miedo o desconfianza cuando me tengo que relacionar en el trabajo con personas de los sectores LGBT”, el 2% de las servidoras y servidores que respondieron la encuesta en el -IPES- estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación lo que indica que si bien es bajo el porcentaje hay algunas personas que sienten miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBTI tendencias que deben ser tenidas en cuenta a la hora de adelantar iniciativas orientadas a eliminar este tipo de actitudes.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

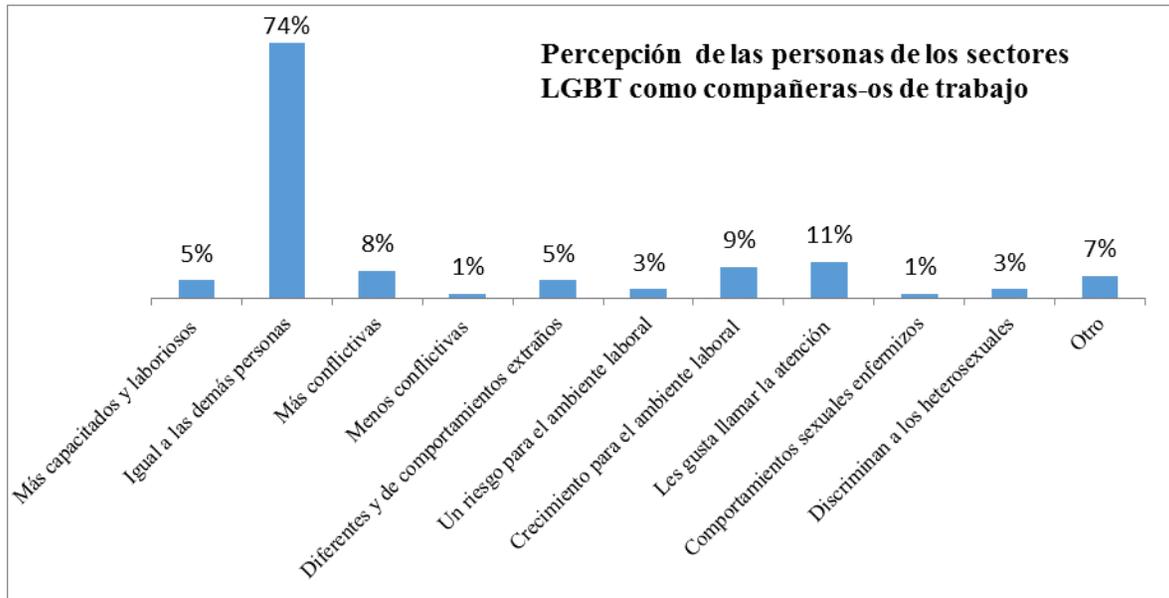
Frente a la pregunta que hizo referencia al grado de acuerdo o desacuerdo frente a la no expresión de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y de su orientación sexual se encontró que el 10.5% de las y los participantes señaló estar de acuerdo (3.5%) o totalmente de acuerdo (7%) con la no expresión por parte de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y su orientación sexual.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

Al indagarse sobre las representaciones sociales existentes en las y los funcionarios del IPES que contestaron la encuesta respecto a trabajar con personas de los sectores sociales LGBT, se encontró que el 74% de las y los servidores les considera igual a las demás personas, el 11% que les gusta llamar la atención y el 8% como más conflictivas. El 9% de las y los encuestados señaló percibir las como una posibilidad de crecimiento y el 5% como más capacitadas y laboriosas.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

En relación con la existencia de una política pública LGBTI en Bogotá, el 95% de las y los funcionarios que respondieron la encuesta en esta entidad expresaron conocerla y el 4% expresó lo contrario.

En lo que atañe con la existencia de capacitación sobre temas relacionados con la no discriminación, el 46% de las y los servidores que contestaron la encuesta expresaron que si existe capacitación, el 34% que no y el 18% que no sabe. Finalmente con capacitación sobre orientaciones sexuales e identidades de género, el 50% expresó que si existe capacitación, el 32% que no y el 17% que no sabe.

## Conclusiones

El 47% de las servidoras y servidores públicos del Instituto para la Economía Social -IPES- que respondieron la encuesta han percibido algún tipo de discriminación lo que indica que un poco menos de la mitad de las y los encuestados se han sentido discriminados en su ambiente laboral por algún motivo. Esto refleja la persistencia de obstáculos para la superación de la segregación y la discriminación laboral.

# boletín # 11

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



Si bien de manera directa el porcentaje de discriminación por identificarse una de las personas de los sectores LGBTI es bajo, los motivos de discriminación relacionados con ideas o formas de pensar diferentes, o por la apariencia física que diste de los patrones establecidos se encuentran dentro los porcentajes más altos de percepción de discriminación.

Se infiere que puede haber en el Instituto para la Economía Social -IPES- la práctica del chiste o de la burla hacia las personas con identidades sexuales diversas, de molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBTI y miedo y desconfianza al relacionarse con personas de estos sectores sociales en el ámbito laboral

Si bien solo un 10.5% de las y los servidoras encuestados en el instituto consideró que las personas de los sectores LGBTI no deberían hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual, la existencia de esta percepción indica que hay discriminación.

En este sentido se recomienda en esta entidad desarrollar procesos de formación, capacitación, sensibilización y la difusión de boletines informativos, acciones orientados a generar una cultura institucional respetuosa de la diferencia y sustentada en valores democráticos que permitan eliminar las actitudes y comportamientos discriminatorios en el ambiente laboral.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

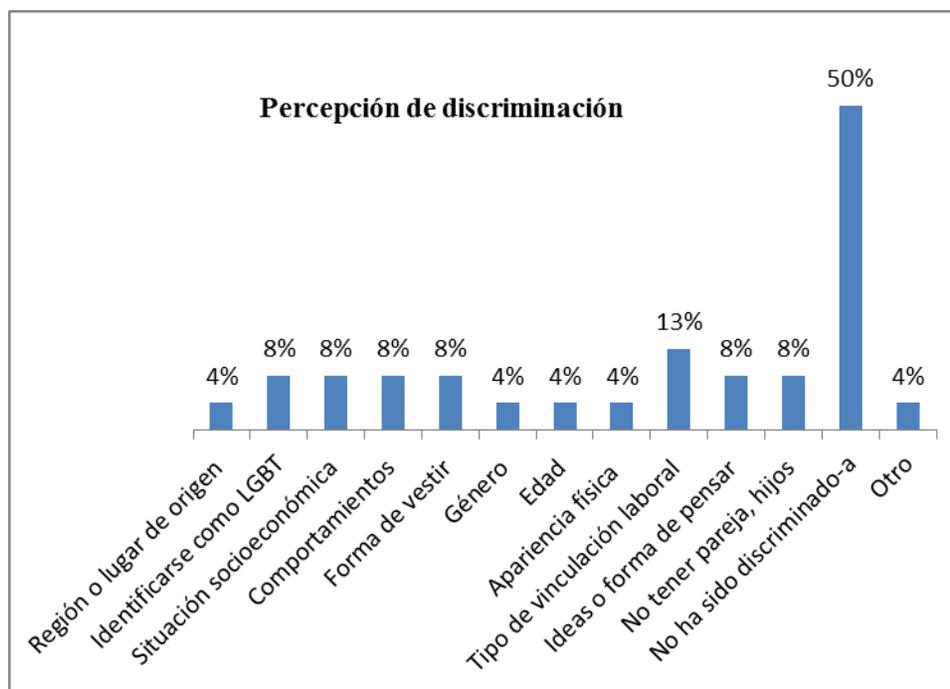
BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

## Instituto Distrital de Turismo

En el Instituto Distrital de Turismo respondieron la encuesta 24 servidoras y servidores. Participaron 12 (50%) mujeres y 12 (50%) hombres. En relación con la orientación sexual dos hombres se reconocieron como gays (8%) y una persona como bisexual (4%).

### Percepción de Discriminación

En relación con la percepción de discriminación en el ambiente laboral se encontró en el IDT que el 50% de las personas encuestadas no se sienten discriminadas por ningún motivo, la otra mitad si, lo que indica que han sido objeto o percibido algún tipo de discriminación en su entidad. Dentro de los motivos de discriminación se destaca el tipo de vinculación laboral con un 13%,



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

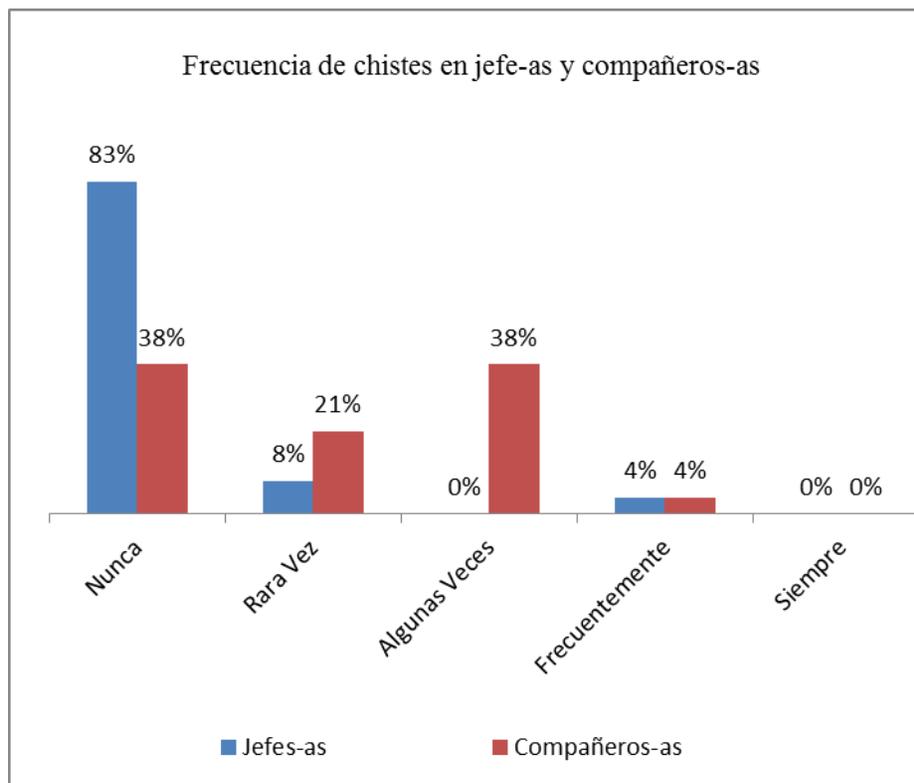
### Frecuencia de discriminación hacia personas de los sectores LGBT

Al analizar, al interior del IDT, se observó que un 8% de las personas que contestó la encuesta sintió discriminación por “identificarse de los sectores LGBT” esto se explica teniendo en cuenta

que de las 24 personas que participaron en su desarrollo dos se reconocieron como gais y una como bisexual.

## Frecuencia de Chistes

Los resultados indican que el 83%, de las y los servidores que respondieron la encuesta en el Instituto Distrital de Turismo –IDT-, percibe que las y los jefes nunca hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos una vez es del 12%.



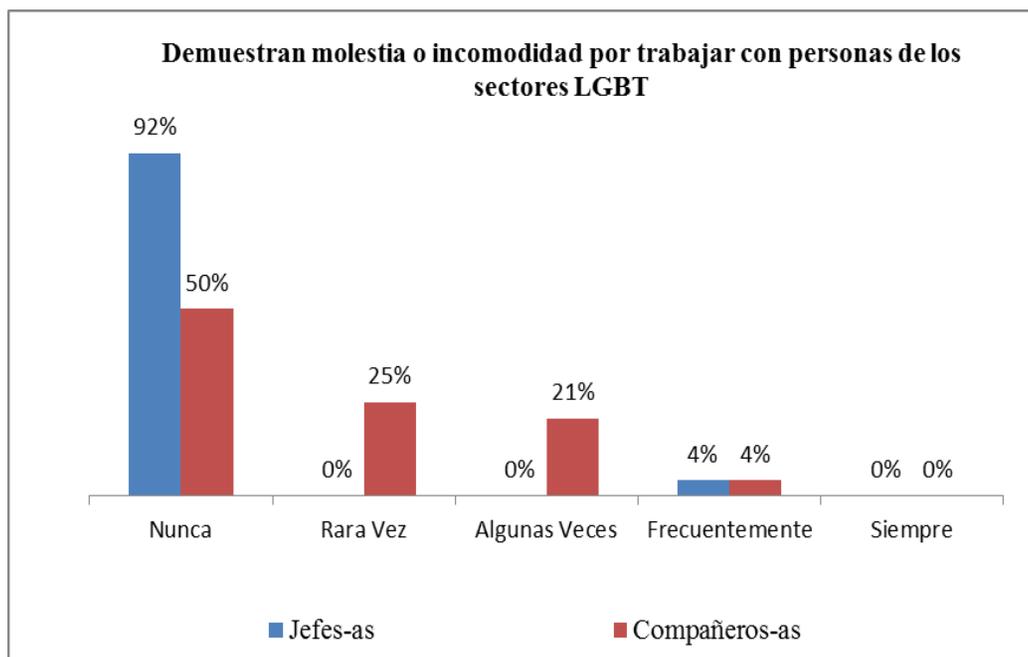
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

De otra parte, aunque el 38% de quienes respondieron en el IDT perciben que las y los compañeros nunca hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos alguna vez es del 63%.

Frente a la consulta sobre la frecuencia en que se hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidencia un porcentaje mayor en los compañeros (as) de trabajo el 63% que en los jefes(as), el 12%.

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

En relación con si demuestran molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros (as) de trabajo el 50% , que en los jefes(as), el 4%.



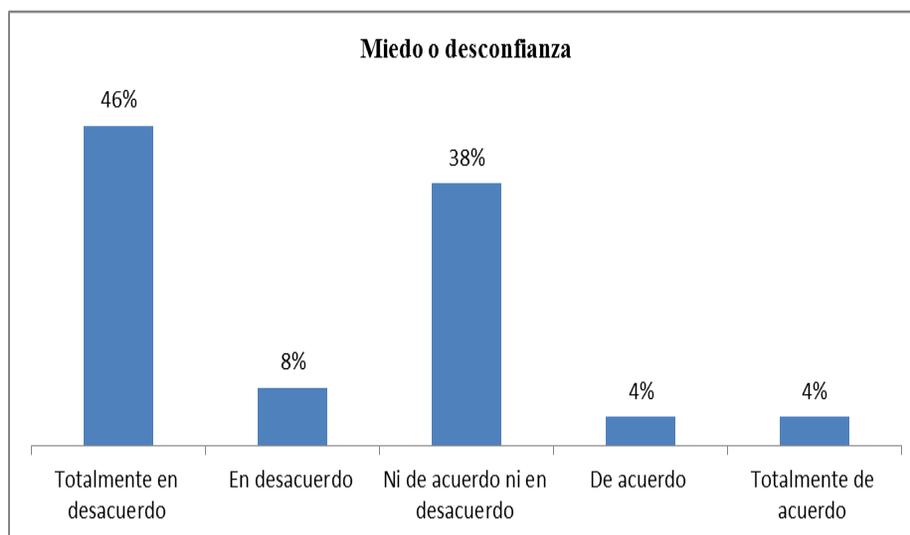
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

Por otro lado, si bien el 92% de las y los que contestaron la encuesta en el IDT percibieron que las y los jefes nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBTI, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 4%.

Ahora bien el 50% siente que las y los compañeros nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBTI y la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez corresponde a la otra mitad.

## Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBTI

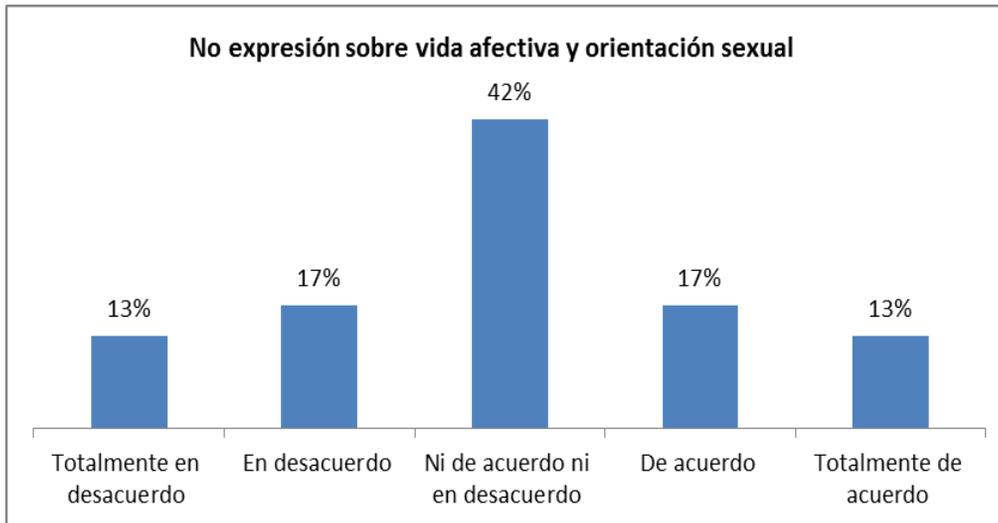
Frente a la afirmación si siente “miedo o desconfianza cuando me tengo que relacionar en el trabajo con personas de los sectores LGBT” el 8% de las y los encuestados expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que indica que si bien es bajo el porcentaje, hay más de una persona que percibe miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral y deben ser tenidas en cuenta a la hora de adelantar iniciativas que pretendan eliminar este tipo de conductas en las entidades del distrito.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – OPPLGBTI

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

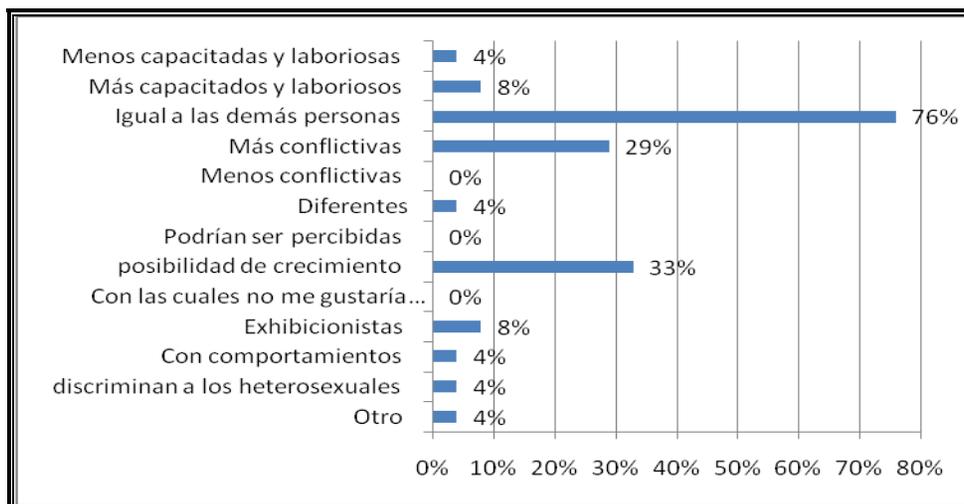
El 30% de las y los encuestados en el Instituto estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con el hecho de que las personas de los sectores LGBTI no deben hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

Frente a la forma de ver a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, el 76% les consideró igual a las demás personas, un 29% como más conflictivas y un 8% como exhibicionistas. De otra parte el 33% las vio como una posibilidad de crecimiento y el 8% como más capacitadas y laboriosas.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

En relación con la existencia de una política pública orientada hacia los sectores sociales LGBT el 83% expresó conocerla y un 8% no, el porcentaje restante no contestó la pregunta. Sobre la capacitación sobre temas relacionados con la no discriminación, el 83% expresó que si existe capacitación, el 4% que no y el 13% que no sabe. Finalmente, en torno a la capacitación sobre orientaciones sexuales e identidades de género, el 71% sabe que existe capacitación, el 13% no y el 17% que no sabe.

### Conclusiones

La mitad de las y los servidores públicos que fueron encuestados del Instituto Distrital de Turismo – IDT- han percibido algún tipo de discriminación. Las causas de discriminación percibidas con mayor frecuencia están relacionadas con el tipo de vinculación laboral, ideas o formas de pensar y la apariencia física, peso, estatura entre otros.

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

Se observa que existen actitudes en el Instituto Distrital de Turismo –IDT- del chiste o de la burla hacia las identidades sexuales diversas, de igual manera la percepción de molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBTI. Así mismo, hay sentimiento de miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBTI en el ámbito laboral y en la consideración sobre la restricción en lo que atañe a la expresión de la vida afectiva y la orientación sexual a las y los compañeros de estos sectores sociales.

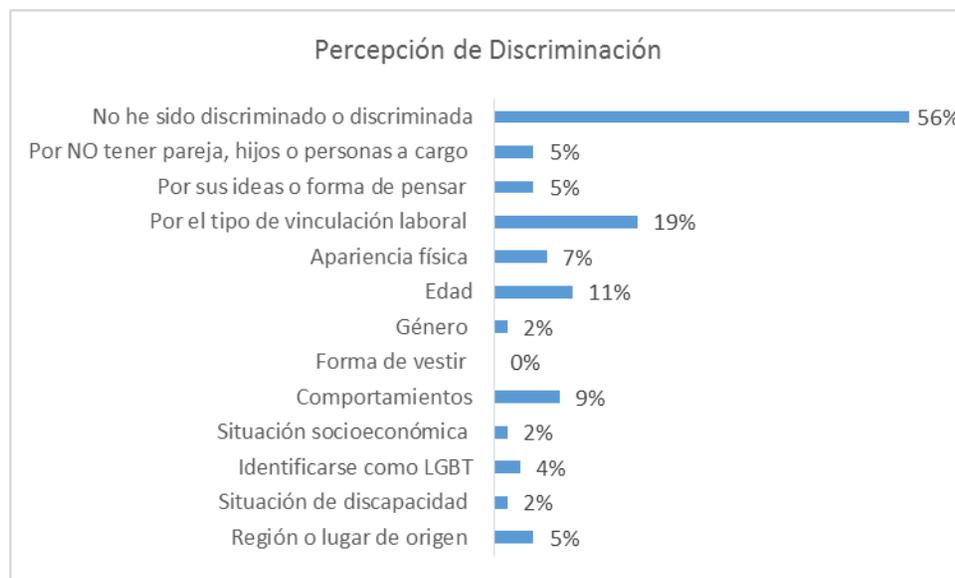
Finalmente, se debe hacer alusión al desconocimiento sobre la existencia de la PPLGBTI y el no desarrollo de procesos de capacitación y formación sobre discriminación y política pública.

## Empresa de Renovación Urbana

Respondieron la encuesta en la Empresa de Renovación Urbana 57 servidoras y servidores de 114 que conforman la planta de personal de esta entidad. Participaron 33 (58%) mujeres y 24 (42%) hombres. En relación con la orientación sexual dos hombres se reconocieron como gays (4%) y tres personas como bisexuales (5%). No hay registro de personas transgeneristas.

### Percepción de Discriminación

Respecto de los distintos tipos de discriminación por factores representativos, resalta que de las y los funcionarios-as que contestaron en la Empresa de Renovación Urbana la encuesta el 56% no sienten discriminadas por ningún motivo, el restante 46% si, lo que indica que han sido objeto o percibido algún tipo de discriminación en su entidad. Dentro de los motivos de discriminación se destaca el tipo de vinculación laboral con un 19% y por edad con un 11%.



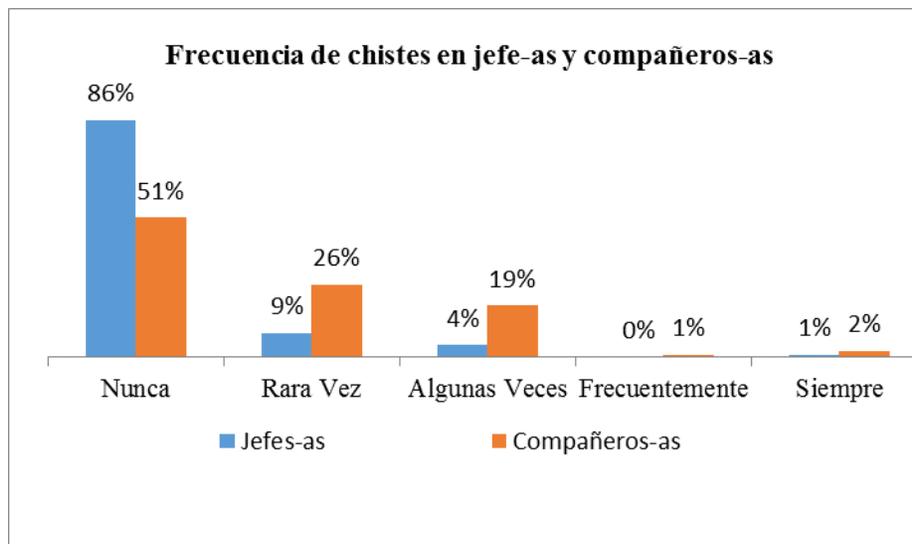
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

### Frecuencia de discriminación hacia personas de los sectores LGBT

Al analizar, al interior de la ERU, se observó que un 4% de las personas que contestó la encuesta sintió discriminación por “identificarse de los sectores LGBT” esto se explica teniendo en cuenta que de las 57 personas que contestaron el instrumento dos se reconocieron como gays y tres como bisexuales.

## Frecuencia de Chistes

Los resultados indican que el 86%, de las y los servidores que respondieron la encuesta en la ERU, percibe que las y los jefes nunca hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos una vez es del 14%.



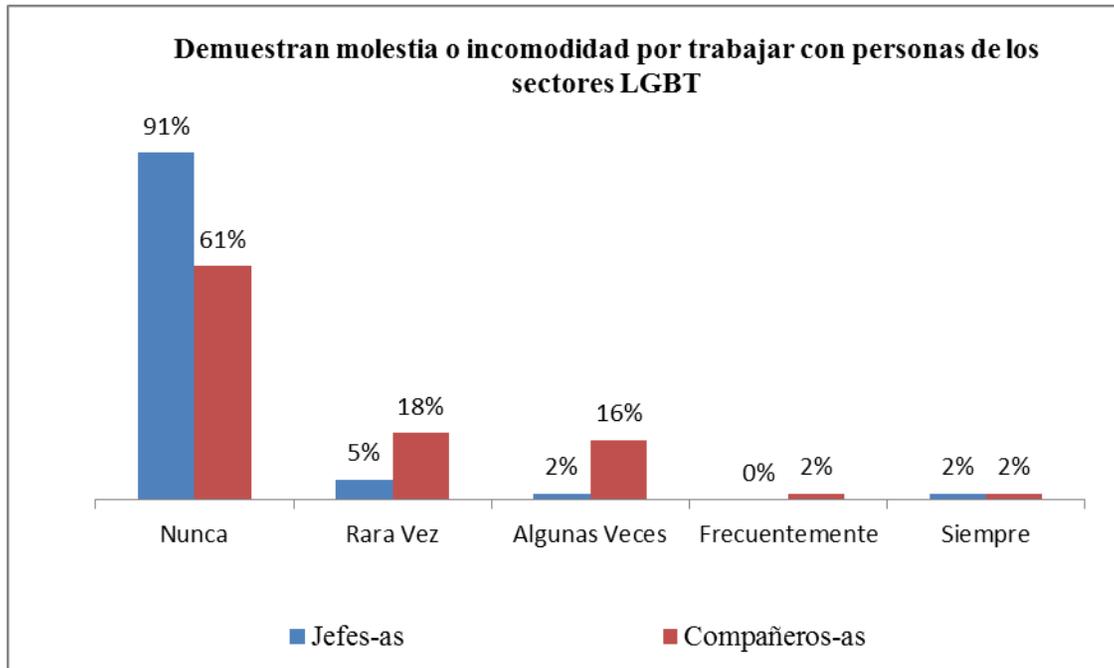
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, \_SDP – Observatorio PPLGBTI

Ahora bien si el 51% de quienes respondieron en la ERU percibe que las y los compañeros nunca hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos alguna vez es del 48%.

La consulta sobre la frecuencia en que se hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidencia un porcentaje mayor en los compañeros (as) de trabajo el 48% que en los jefes(as), el 14%.

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

En relación con si demuestran molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros (as) de trabajo el 38% , que en los jefes(as), el 9%.



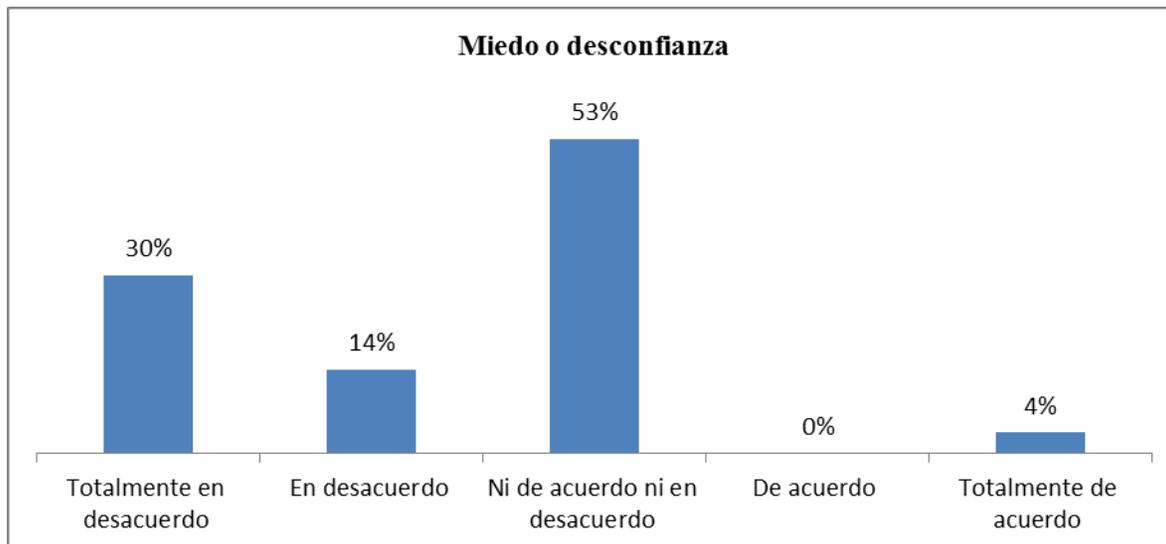
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

De otra parte, si bien el 91% de las y los que contestaron la encuesta en el ERU percibió que las y los jefes-as nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBTI, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 9%.

En el mismo sentido, aunque el 61% siente que las y los compañeros nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBTI, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez corresponde al 38%.

### Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBTI

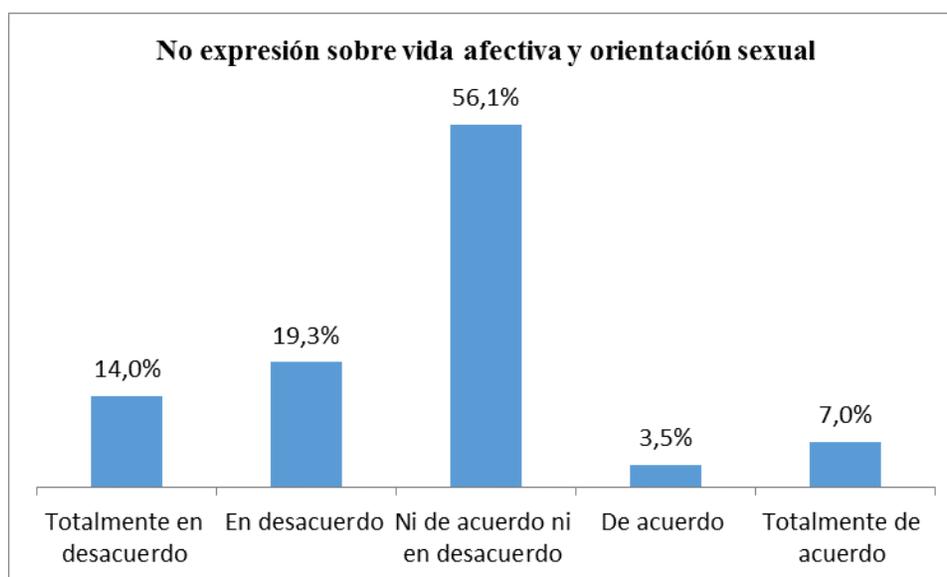
En relación con si demuestra miedo o desconfianza por trabajar con personas de los sectores LGBTI se evidenció que el 4% de las y los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que indica que si bien es bajo el porcentaje, hay más de una persona que percibe miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBTI en el ámbito laboral de la Empresa de Renovación Urbana.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

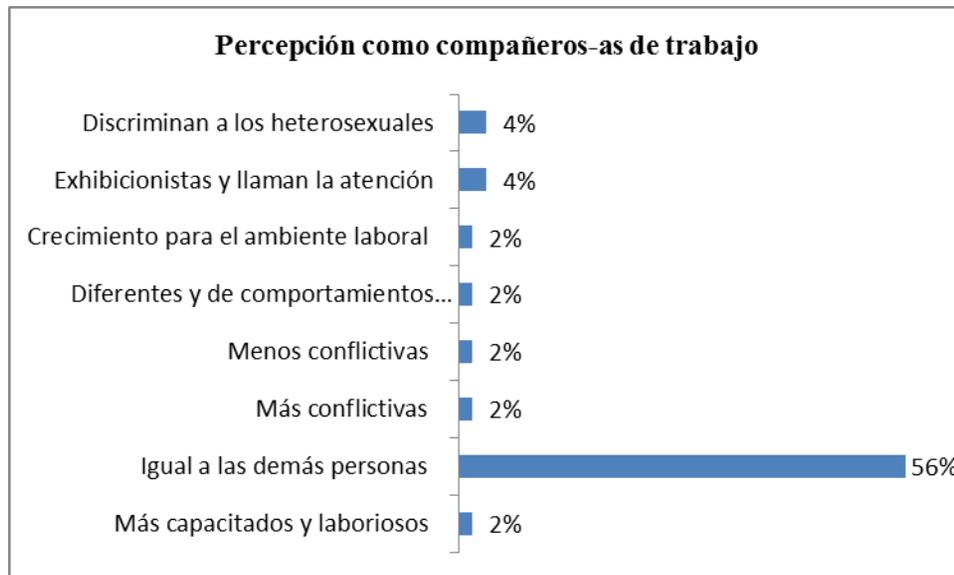
El 10.5% de las y los encuestados en la Empresa de Renovación Urbana estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con el hecho de que las personas de los sectores LGBT no deben hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

Frente a la forma de ver a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, el 56% les consideró igual a las demás personas, un 4% que les gusta llamar la atención y otro 4% que discriminan a los heterosexuales. De otra parte un 6% las vio como una posibilidad de crecimiento, más capacitadas y laboriosas.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

En relación con la existencia de una política pública orientada hacia los sectores sociales LGBT el 75% expresó conocerla y un 25% no. Sobre la capacitación en temas relacionados con las orientaciones sexuales e identidades de género diversas, el 5% expresó que si existe capacitación, el 56% que no y el 38% que no sabe. Finalmente, en torno a la capacitación sobre discriminación, el 12% dice que si existe capacitación en la ERU, el 56% que no y el 30% que no sabe.

## Conclusiones

El estudio realizado en las Empresa de Renovación Urbana - ERU arroja varias consideraciones a tener en cuenta; en primer lugar se debe aumentar la intensidad y los canales de difusión de la PPLGBTI al interior de la entidad, en especial del decreto 062 de 2014. Se debe tener claro que si bien el decreto actual se promulgó en el año 2014, la PPLGBTI en el Distrito Capital se viene implementando desde el año 2008 y aún cuando un buen número de funcionarios y funcionarias manifieste conocer la Política Pública, lo concreto es que un buen número desconoce la naturaleza y características de ésta y las obligaciones que de allí se desprenden en relación con los servidores-as en el ejercicio de la función pública.

En segundo lugar se debe implementar campañas de sensibilización al interior de la entidad, orientadas a reducir la percepción negativa que, frente a las personas LGBTI, se mantienen en funcionarios y funcionarias. Esto no quiere decir que exista un porcentaje elevado de discriminación y prejuicio, sin embargo el estudio refleja que se mantienen resistencias en algunos funcionarios y funcionarias, fundadas principalmente en imaginarios tradicionales y excluyentes, posiblemente por el desconocimiento de la política pública. En este mismo sentido es necesario enfatizar en que existen conductas que socialmente pueden no llegar a ser consideradas como actitudes discriminatorias pero que si pueden generar sentimientos de exclusión y rechazo hacia los funcionarios y funcionarias LGBTI, y no solo entre este grupo de personas. El humor mal intencionado refleja claramente actitudes excluyentes, por lo cual se debe sensibilizar sobre esta problemática.

En tercer lugar es necesario que los altos cargos directivos tomen la iniciativa y sean los que den el ejemplo, que sean ellos los primeros en condenar este tipo de actitudes y que en general, sean ellos los que lideren el proceso de cambio cultural en la entidad. Otro punto a resaltar es la necesidad de hacer pedagogía sobre el conducto regular que los funcionarios y funcionarias deben seguir a la hora de enfrentarse a una situación de discriminación.

## Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON

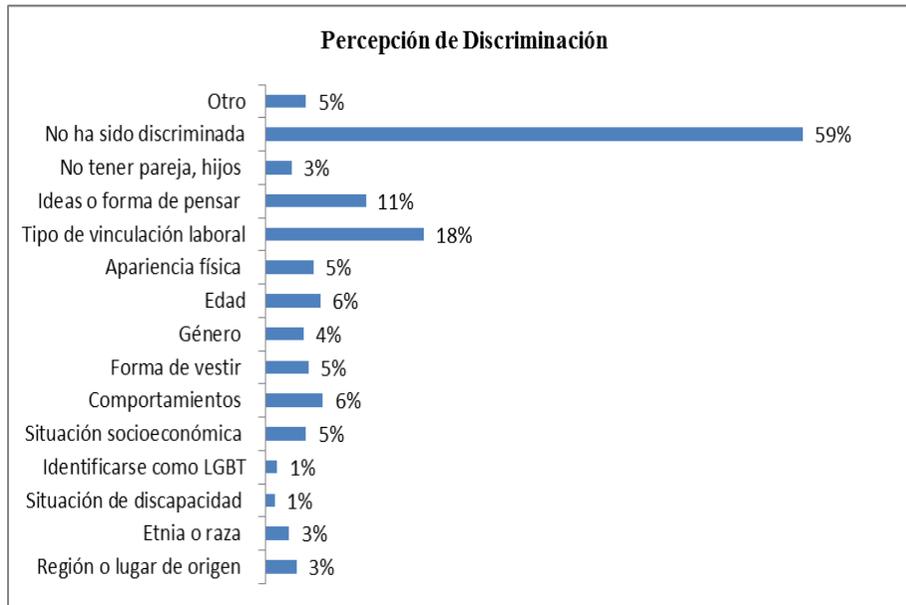
En el IDIPRON contestaron la encuesta 377 personas de 738 servidoras y servidores que conforman el equipo de esta entidad. Participaron 272 personas (72%) que señalaron tener como sexo de nacimiento mujer e identificarse con el género femenino y 106 personas (28 %) que indicaron tener como sexo de nacimiento hombre e identificarse con el género masculino. En relación con la orientación sexual y la identidad de género no heteronormativa una persona se reconoció como transgenerista (0,27%), dos mujeres como lesbianas (0,53%), cinco hombres como gays (1,33%) y diez como bisexuales (2,65%), 18 personas que equivalen al 5% de la totalidad de las que contestaron la encuesta.

### Percepción de Discriminación

La encuesta buscó determinar las diferentes formas de discriminación que se perciben en el ambiente laboral. En IDIPRON se observó que para el 59% de las y los servidores públicos que respondieron la encuesta no hay ningún motivo que genere discriminación en el ambiente laboral, para el 41% si hay discriminación, siendo los motivos con los porcentajes más altos, la discriminación que se origina por el tipo de vinculación laboral, la edad y las ideas y formas de pensar.

# boletín # 11

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



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

## Frecuencia de discriminación hacia personas de los sectores LGBT

El 1% de las personas que contestó la encuesta sintió discriminación por “identificarse de los sectores LGBT”, se observa que sólo una o dos personas de las 18 personas de las que se reconocieron con orientaciones sexuales e identidades diversas han percibido discriminación al respecto.

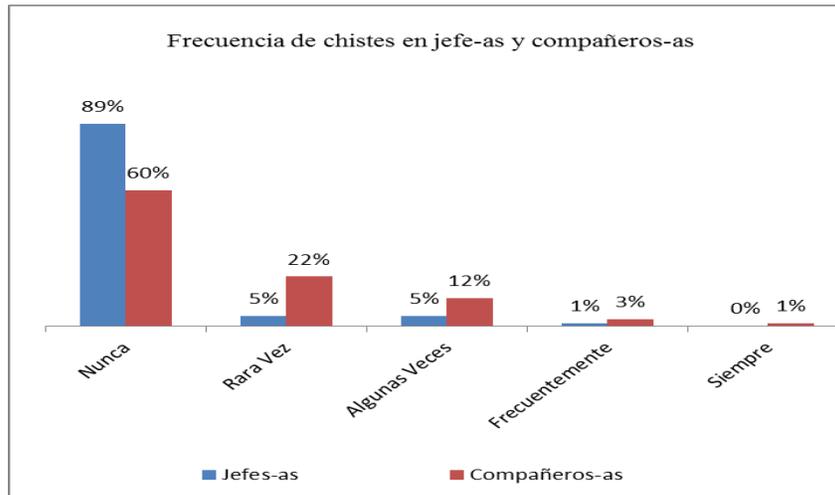
## Frecuencia de Chistes

En general frente a la consulta sobre la frecuencia de chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes-as y compañeros-as se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros-as de trabajo el 38% que en los jefes(as), el 11%.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS



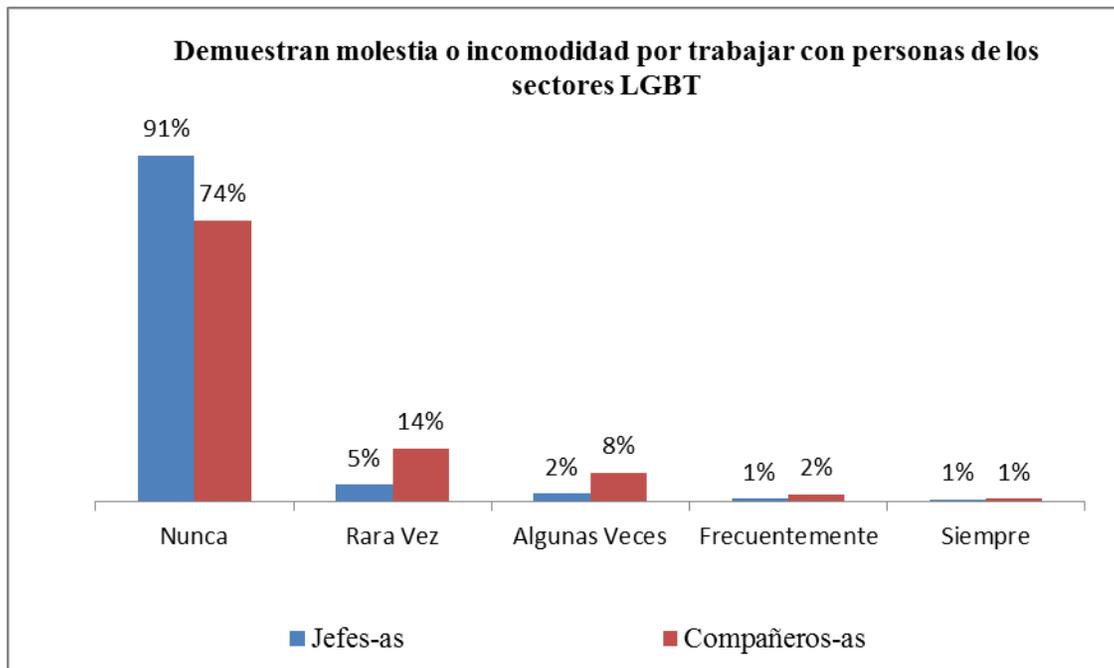
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

Los resultados indican que el 89% de las y los servidores que contestaron la encuesta no han percibido nunca que los jefes-as hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT. Sin embargo un 1% si ha percibido esta actitud frecuentemente, un 5% algunas veces y un 5% rara vez, lo que se sintetiza en que un 11% de las y los encuestados en IDIPRON si han percibido en mayor o menor grado la existencia de chistes en las y los jefes en relación con las personas de los sectores LGBT.

De otra parte, si bien el 60% de las y los servidores que contestaron la encuesta en IDIPRON no han percibido nunca que las y los compañeros de trabajo hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han visto al menos algunas veces, 12%, rara vez 22%, frecuentemente 3% y siempre 1% equivalen al 38%, lo que indica que hay un alto porcentaje de las personas que han visto la existencia entre las y los compañeros de prácticas discriminatorias, chistes, hacia las personas de los sectores LGBT.

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

En relación con si se demuestra molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT por parte de jefes-as y compañeros-as se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros-as de trabajo del 25% que en los jefes(as), el 9%.



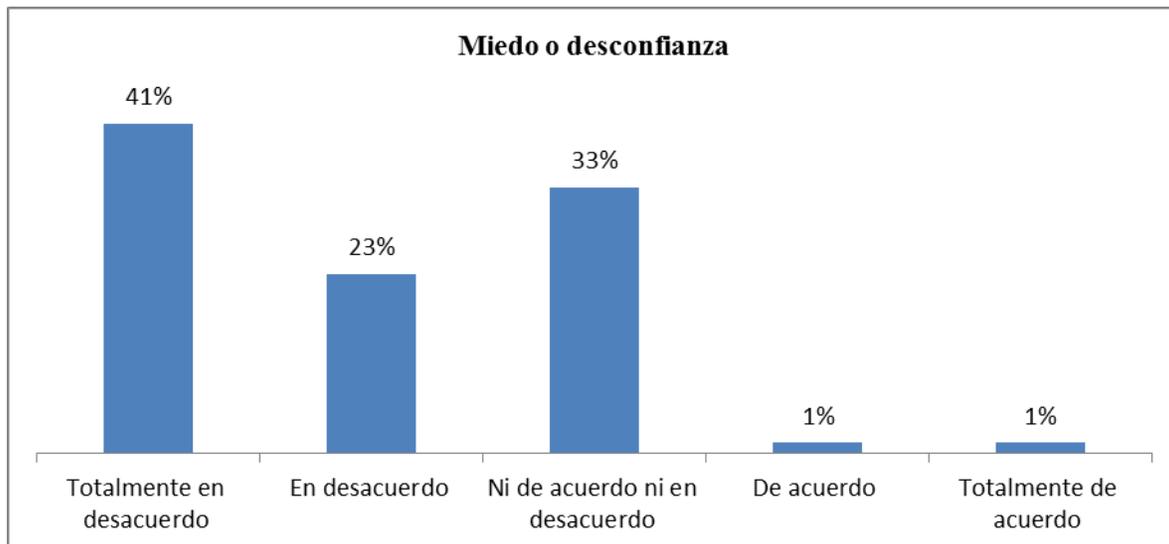
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

El 91% de las y los servidores que contestaron la encuesta no han percibido nunca que los jefes-as demuestran molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, pero de otra parte un 9% si ha percibido esta actitud ya sea de manera frecuente y siempre 2%, rara vez 5%, algunas veces 2%.

En el mismo sentido, aunque el 74% nunca ha visto muestras de molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han demostrado al menos alguna vez es del 25%.

### Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT

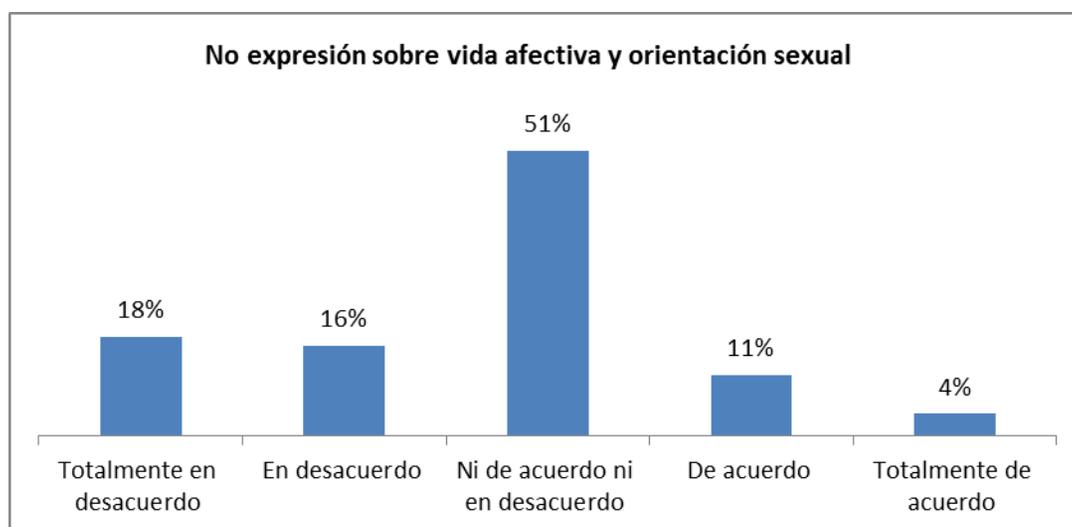
Frente a la afirmación si siente miedo o desconfianza cuando tiene que relacionarse en el trabajo con personas de los sectores LGBT el 2% de las servidoras y servidores que contestaron la encuesta en IDIPRON expresaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

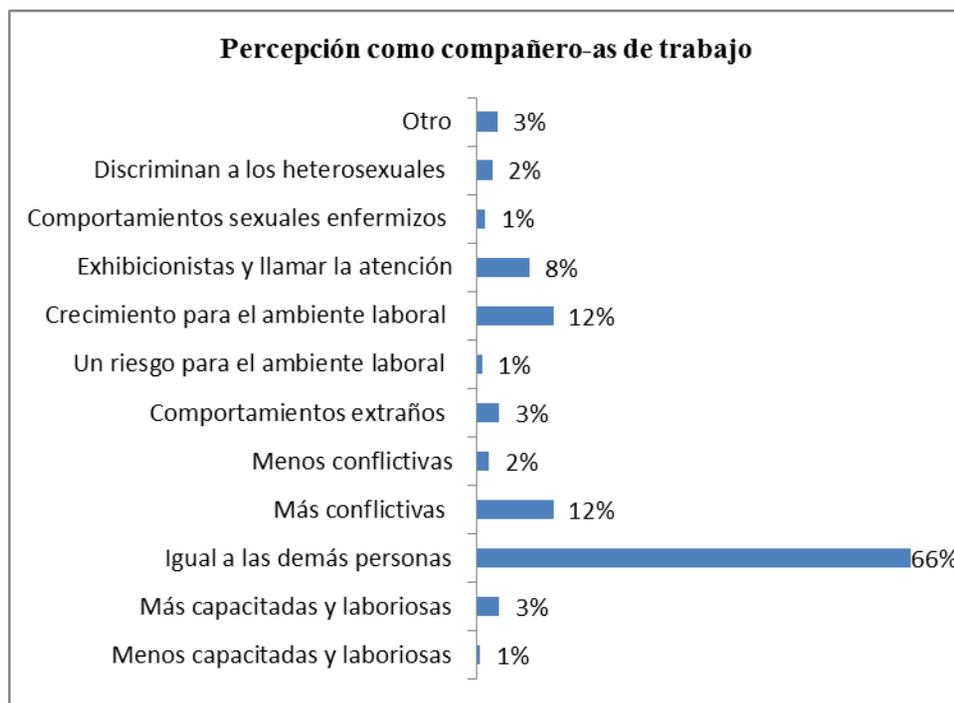
Frente a la pregunta que hizo referencia al grado de acuerdo o desacuerdo frente a la no expresión de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y de su orientación sexual se encontró que el 15% de las y los participantes en este Instituto señaló estar de acuerdo (11%) o completamente de acuerdo (4%) con el hecho de que las personas de los sectores LGBT no expresen su vida afectiva y su orientación sexual.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

Al indagarse sobre las representaciones sociales existentes en las y los funcionarios de IDIPRON que contestaron la encuesta respecto a trabajar con personas de los sectores sociales LGBT, se encontró que el 66% les considera igual a las demás personas, el 12% como más conflictivas, el 8% como exhibicionistas y que les gusta llamar la atención. El 12% de las y los encuestado señaló percibirlos como una posibilidad de crecimiento y más capacitadas y laboriosas.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

En relación con la existencia de una política pública orientada hacia las personas de los sectores LGBT en Bogotá, el 91% de las y los funcionarios que respondieron la encuesta en esta entidad expresaron conocerla y el 8% expresó lo contrario.

En lo que atañe con la existencia de capacitación sobre temas relacionados con la no discriminación el 73 % de las y los servidores de IDIPRON encuestados expresó que si existe capacitación, el 12% dice que no y el 15% que no sabe.

## Conclusiones

En IDIPRON contestó la encuesta aproximadamente la mitad del personal que forma parte de la entidad 377 personas. De estas el 41% percibe la existencia de actitudes discriminatorias siendo los motivos con los porcentajes más altos, la que se origina por el tipo de vinculación laboral, la edad y la forma de vestir. Se observa que un 1% de las personas que contestó la encuesta sintió discriminación por “identificarse de los sectores LGBT”, en este sentido se infiere que de las 18 personas de las que se reconocieron con orientaciones sexuales e identidades diversas 4 se han sentido discriminadas por su orientación sexual o identidad de género.

Al indagarse sobre las representaciones sociales respecto a trabajar con personas de los sectores sociales LGBT, se encontró que cerca del 70% les considera igual a las demás personas y el 24% les percibe como una posibilidad de crecimiento y más capacitadas y laboriosas. Sin embargo se observa que una tercera parte les percibe como conflictivas, exhibicionistas, que llaman la atención y de comportamientos extraños, imaginarios que inciden en la forma de relación, en actitudes y comportamientos hacia las personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral.

Un 15% de las servidoras y servidores considera que las personas de los sectores LGBT no deben expresar su vida afectiva y su orientación sexual. Al respecto la incomodidad o molestia por trabajar con personas que se han auto reconocido dentro de los sectores sociales LGBT o sobre los que se presume una orientación sexual no heteronormativa, se puede expresar de forma verbal o corporal y representa un acto claro de discriminación.

La Corte Constitucional ha avanzado en el reconocimiento y la garantía de los derechos de las familias homoparentales y las relaciones de pareja de las personas de los sectores sociales LGBTI, ello en aplicación de los postulados de la Carta Política, que llaman al respeto por la dignidad humana y las libertades inherentes de todo ser humano. Avances que se constituyen en un importante marco jurídico que debe ser aterrizado en las relaciones personales, familiares, laborales de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas, pues de lo contrario no trascenderán del papel y del discurso. Y para lo cual es necesario trabajar en procesos de comunicación, difusión y formación, que en el marco de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos deben dirigirse a las y los contratistas, funcionarias y funcionarios públicos del Distrito.

De otra parte, cerca del 40% de las personas encuestadas han percibido la existencia entre las y los compañeros de prácticas discriminatorias, chistes, hacia las personas de los sectores LGBT, siendo más frecuente entre compañeras y compañeros que entre personas que ostentan cargos de dirección.

Si bien en IDIPRON hay un alto grado de conocimiento sobre la existencia de la política pública LGBTI y del desarrollo de estrategias de capacitación en relación con temas asociados, los elementos descritos en relación con actitudes discriminatorias, el autoreconocimiento de 18 personas de los sectores LGBT en esta institución, el más alto en comparación con el resto de las

entidades en las que se realizó la encuesta y el alto grado de participación de servidoras-es indican que se debe fortalecer el desarrollo de la estrategia de ambientes laborales inclusivos a partir de las siguientes acciones:

**Actividades encaminadas a reducir la discriminación hacia las y los servidores públicos de los sectores LGBTI** a través de la realización de conversatorios, la presentación y firma del acta de compromiso, la difusión de boletines informativos, el desarrollo de talleres y cine foros que tienen como objetivo la apropiación por parte de las y los servidores públicos de los conceptos sexo, orientación sexual e identidad de género y la promoción de actitudes positivas en la inclusión de personas de los sectores LGBTI en su entorno de trabajo.

**Incorporación en procesos, procedimientos y manuales del enfoque de derechos y la perspectiva de orientación sexual e identidad de género.** Línea de trabajo orientada a modificar procesos, procedimientos y manuales a cargo de las Direcciones de Talento Humano de las entidad para que se incluyan los lineamientos y la normatividad respectiva que haga posible que a las personas de los sectores LGBT les sean garantizados sus derechos en el ámbito laboral.

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

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

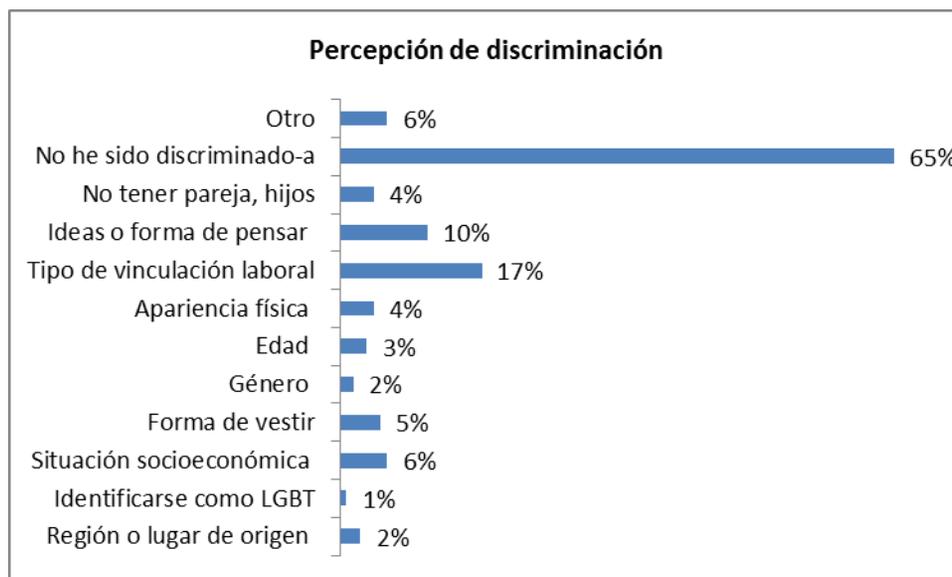
Realizar comunicados en los que se informe sobre el procedimiento para vincular al compañero o compañera en el caso de parejas del mismo sexo a la afiliación a salud, pensión, caja de compensación familiar.

## Unidad Administrativa Especial de Catastro

En Catastro respondieron la encuesta 126 servidoras y servidores de 738 que conforman la planta de personal de esta entidad. Participaron 67 (53%) mujeres y 58 (46%) hombres. Tres hombres se reconocieron como gays (2,38%) y tres como bisexuales (2,38%).

### Percepción de Discriminación

En relación con la percepción de discriminación en el ambiente laboral se encontró en Catastro que el 65% de las personas encuestadas no se sienten discriminadas por ningún motivo, el 35% sí, lo que indica que han sido objeto o percibido algún tipo de discriminación en su entidad.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

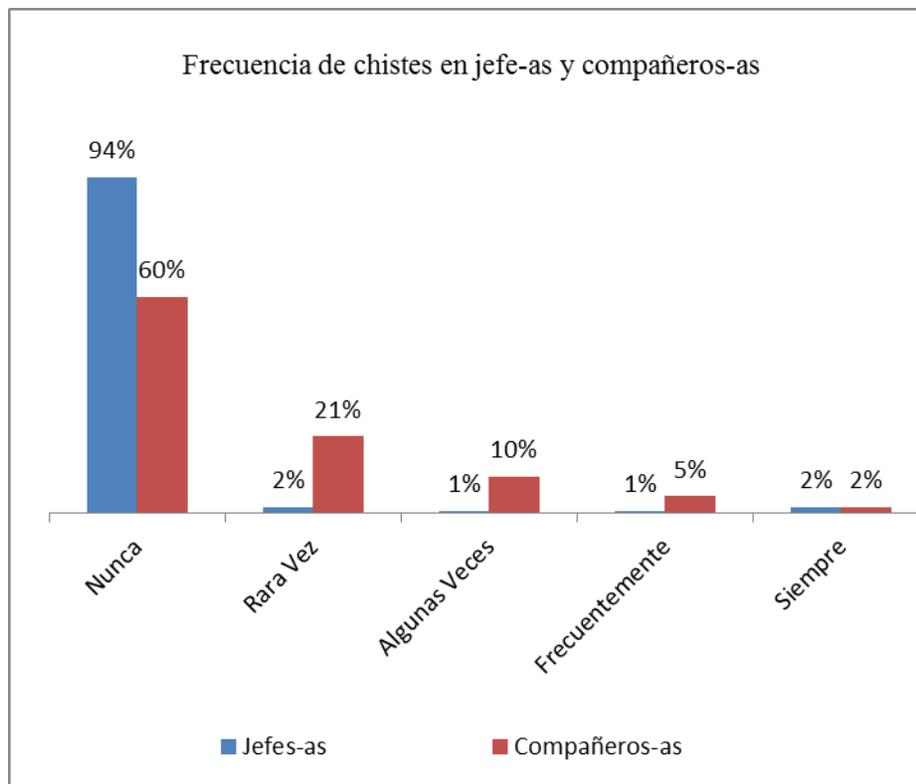
Dentro de los motivos de discriminación están en su orden el tipo de vinculación laboral 17%, por las ideas de pensar el 10%. Se puede observar que los motivos de discriminación relacionados con ideas o formas de pensar diferentes, forma de vestir, apariencia física, todas relacionadas con los patrones de carácter hegemónico se encuentran dentro los porcentajes más altos de percepción de discriminación.

### Frecuencia de discriminación hacia personas de los sectores LGBT

Al analizar, al interior de Catastro, se observó que el 1% de las personas que contestaron la encuesta sintió discriminación por “reconocerse de los sectores LGBT” esto se explica teniendo en cuenta que de las 126 personas que participaron en el desarrollo de la encuesta seis se reconocieron como gays y bisexuales, de las cuales es factible que algunas hayan expresado haberse sentido discriminadas por su orientación sexual.

## Frecuencia de Chistes

Los resultados indicaron que el 94% nunca ha percibido que las y los jefes hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT y que un 6% ha percibido ya sea siempre, frecuentemente, algunas veces o rara vez este tipo de situación.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

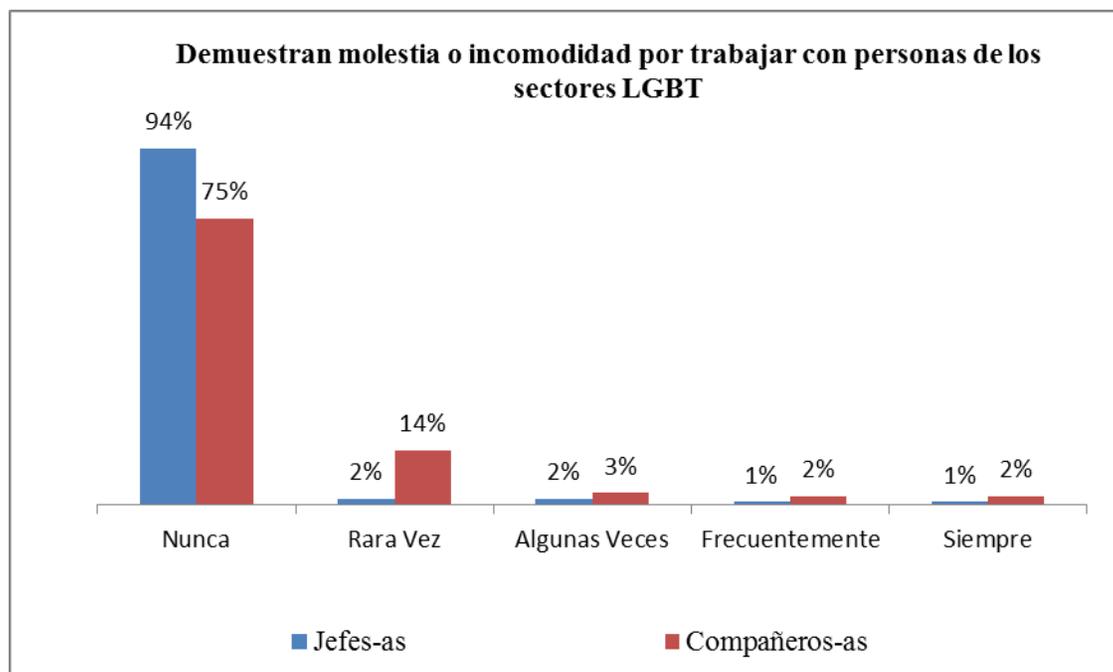
De otra parte, si bien el 60% de las y los encuestados en esta entidad nunca ha visto que las y los compañeros-as haga chistes o comentarios negativos en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos algunas veces, 10%, rara vez 21%, siempre 2% y frecuentemente 5% equivalen a un 38% de las y los encuestados

que ha identificado prácticas discriminatorias, chistes y comentarios negativos hacia las personas de los sectores LGBT.

En general frente a la consulta sobre la frecuencia de chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes-as y compañeros-as se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros-as de trabajo 38% que en los jefes-as, el 6%.

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

En relación con si demuestra molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidenció un porcentaje mayor en la percepción de las y los encuestados con respecto a las y los compañeros-as de trabajo el 21% , que en los jefes-as, el 6%.



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

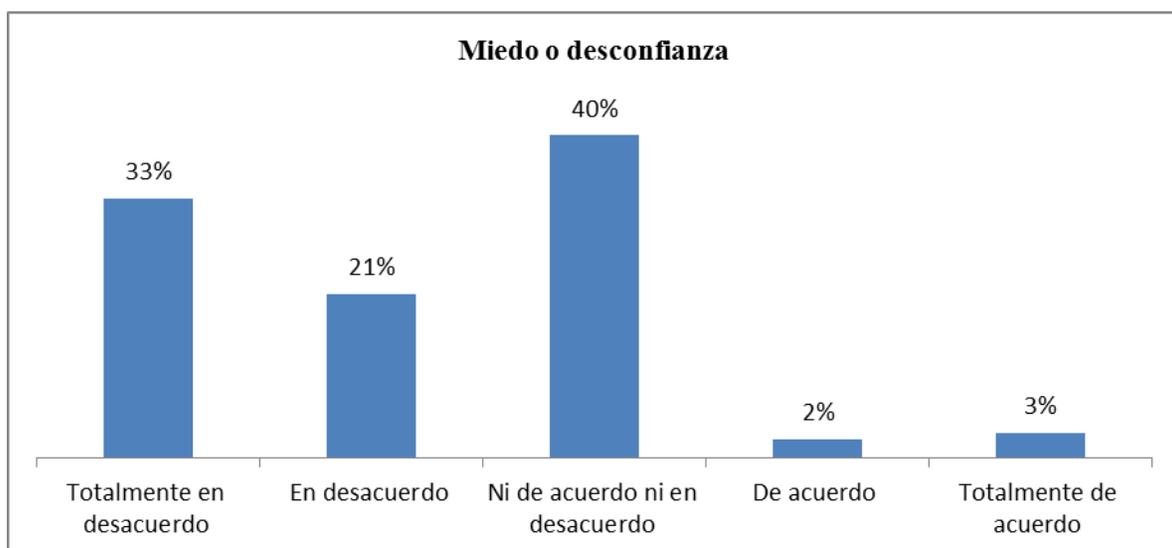
Por otro lado, si bien el 94% de las y los que respondieron en Catastro perciben que las y los jefes nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 6%.

En el mismo sentido, aunque el 75% identificó que las y los compañeros nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los

porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 21%.

## Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT

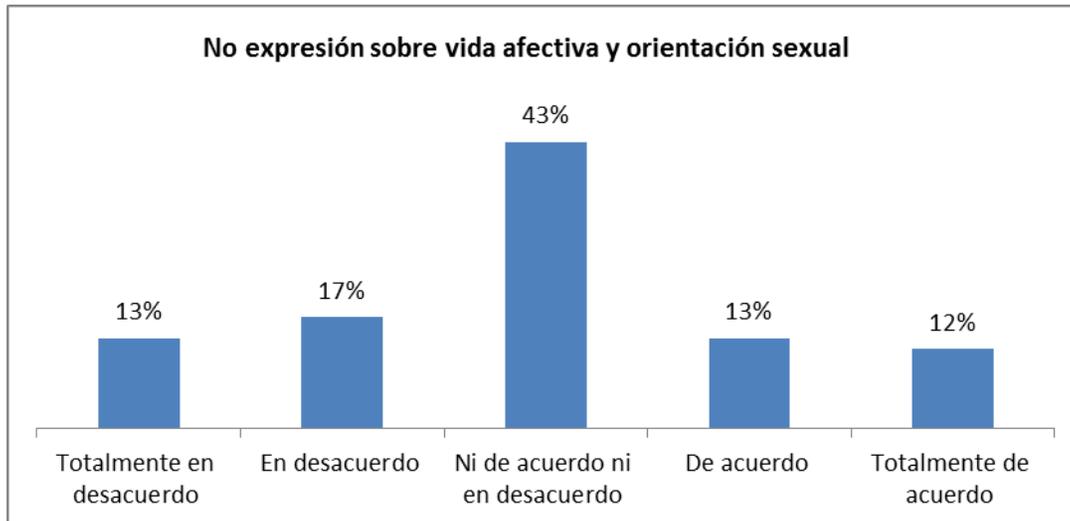
Frente a la afirmación si siente “miedo o desconfianza cuando tiene que relacionarse en el trabajo con personas de los sectores LGBT el 5% de las servidoras y servidores de quienes respondieron en Catastro perciben miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral. Lo anterior en razón a que estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

Frente a sí consideran que las personas de los sectores LGBT no deberían hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual el 25% de las servidoras y servidores de Catastro que respondieron la encuesta estuvieron de acuerdo o total acuerdo con el hecho de que las personas de los sectores LGBT no deberían hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

El 44% de las y los servidores les considera igual a las demás personas, el 10% considera que a las personas de los sectores LGBT les gusta llamar la atención, el 7% las ve como más conflictivas. De otra parte el 6% las percibe como personas que generan crecimiento en el ambiente laboral.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

En lo que atañe con la existencia de una política pública relacionada con las personas de los sectores LGBT, el 86% de las y los servidores de Catastro saben de la existencia de la PPLGBT, sin embargo existe un 12% que no lo sabe.

En lo que concierne con la existencia de capacitación sobre temas relacionados con la no discriminación el 15% de las y los encuestados dice que hay capacitación, el 41% dice que no y el 42% no sabe.

### Conclusiones

La aplicación de la encuesta en la Unidad Administrativa Especial de Catastro arroja varias consideraciones a tener en cuenta. La primera que es necesario difundir la política pública LGBTI al interior de la entidad y el Decreto 062 de 2014 teniendo en cuenta que Catastro no forma parte de las entidades que tienen responsabilidad misional en relación con la política pública de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo 371 de 2009, pero como entidad distrital debe desarrollar las acciones institucionales que propendan por la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBT. En segundo lugar se deben implementar campañas de sensibilización al interior de la entidad, orientadas a reducir la percepción negativa que, frente a las personas de los sectores LGBTI, hay en las y los servidores de esta entidad. En tercer lugar es necesario que los altos cargos directivos tomen la iniciativa y sean los que den el ejemplo, que sean ellos los primeros en condenar este tipo de actitudes y que en general, sean ellos los que lideren el proceso de cambio cultural.

El desarrollo de las acciones planteadas se hace necesario teniendo en cuenta que una tercera parte ha sido objeto o percibido algún tipo de discriminación en esta entidad, relacionada con el tipo de vinculación laboral, por tener ideas que distan de lo tradicional, formas de vestir. Se puede observar que los motivos de discriminación relacionados con ideas o formas de pensar diferentes, forma de vestir, apariencia física, todas están relacionadas con aquellos patrones de conducta que se distancia con los patrones de carácter hegemónico.

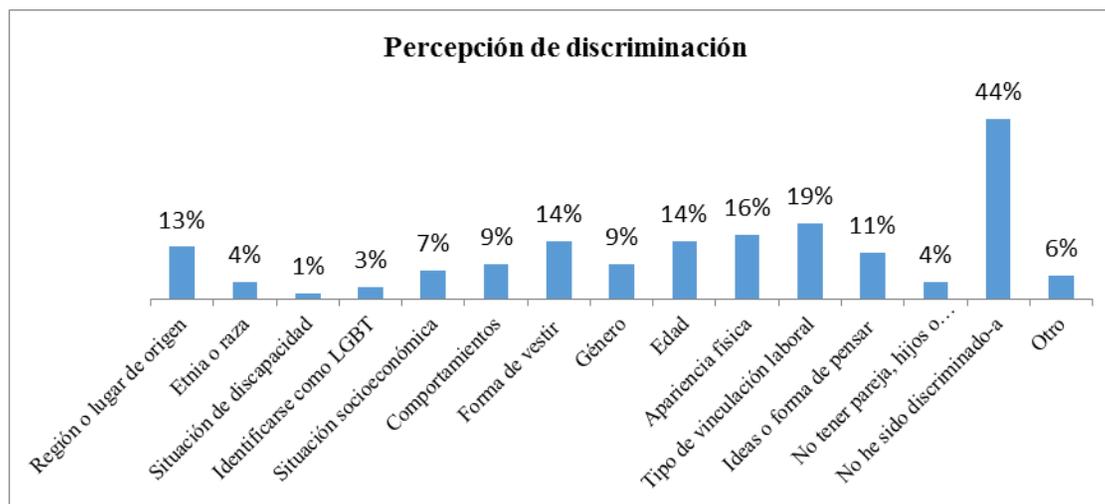
De otra parte, seis personas se identificaron como de los sectores LGBT y una expresó haberse sentido discriminadas por su orientación sexual. Cerca del 38% de las personas encuestadas ha percibido la existencia entre las y los compañeros de prácticas discriminatorias, chistes, hacia las personas de los sectores LGBT, siendo más frecuente entre compañeras y compañeros que entre personas que ostentan cargos de dirección. También aunque es un porcentaje bajo, el 5%, ha percibido miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral y una cuarta parte, 25% considera que las personas de los sectores LGBT no deberían hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual.

## Caja de Vivienda Popular

En la Caja de Vivienda Popular, contestaron la encuesta 70 personas de 738 funcionarios y funcionarias que conforman la planta de personal de esta entidad. Participaron 45 de mujeres, que equivale al 64% y 25 de hombres igual al 36%. En relación con la orientación sexual dos hombres se reconocieron como gai (3%) y una mujer como lesbiana (1%).

### Percepción de Discriminación

En relación con la percepción de discriminación en el ambiente laboral se encontró en la Caja de Vivienda Popular que si bien el 44% de las y los servidores que contestaron la encuesta no se sienten discriminados por ningún motivo, el 56% si lo sentían, lo que indica que un poco más de la mitad de las y los encuestados se han sentido discriminados en su ambiente laboral por algún motivo.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

Dentro de los motivos de discriminación están en su orden, por el tipo de vinculación laboral 19% de las personas encuestadas, por la apariencia física el 16%, por la edad y forma de vestir el 14%, por región o lugar de origen el 13% entre otras.

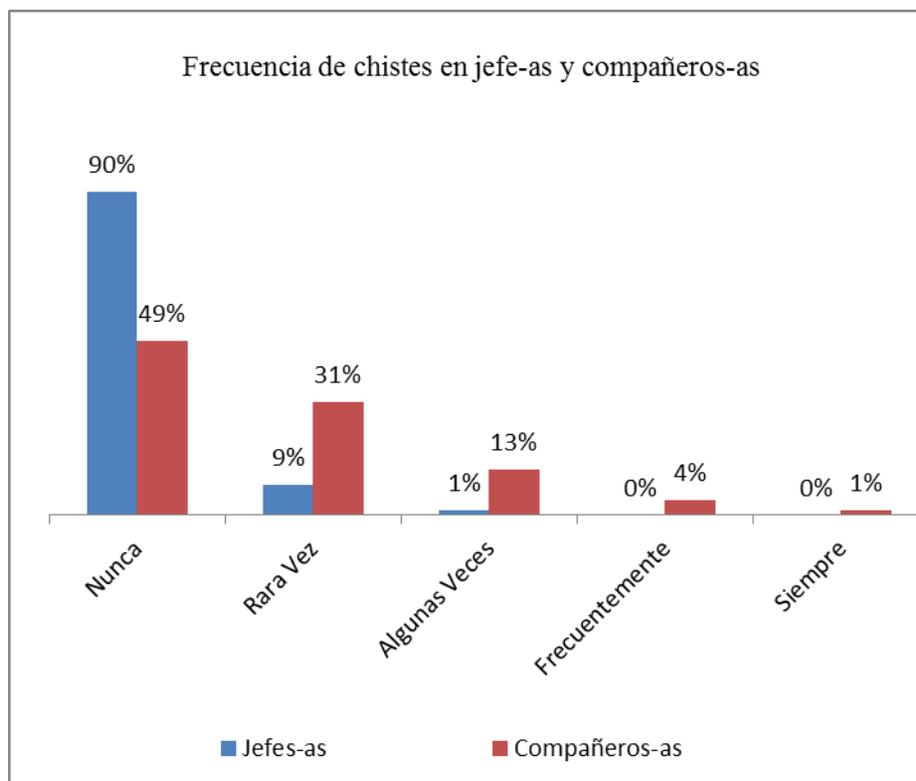
## Discriminación por identificarse como LGBT

Al analizar, en la Caja de Vivienda Popular, se observó que el 3% de las personas que contestó la encuesta sintió discriminación por “identificarse de los sectores LGBT” esto se explica teniendo en cuenta que dos personas se reconocieron como gays y una como lesbiana, de las cuales es factible que alguna haya expresado haberse sentido discriminadas por su orientación sexual.

## Frecuencia de Chistes

En general frente a la consulta sobre la frecuencia de chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes-as y compañeros-as se evidenció un porcentaje promedio mayor en los compañeros-as de trabajo el 12,5% que en los jefes(as), el 3%.

Los resultados indican que el 90% de las y los servidores que contestaron la encuesta en la Caja de Vivienda no han percibido nunca que los jefes-as hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT. Sin embargo un 10% si ha percibido esta actitud, un 1% algunas veces y un 9% rara vez, lo que indica que si bien los porcentajes son bajos denota la existencia de chistes en las y los jefes en relación con las personas de los sectores LGBT.

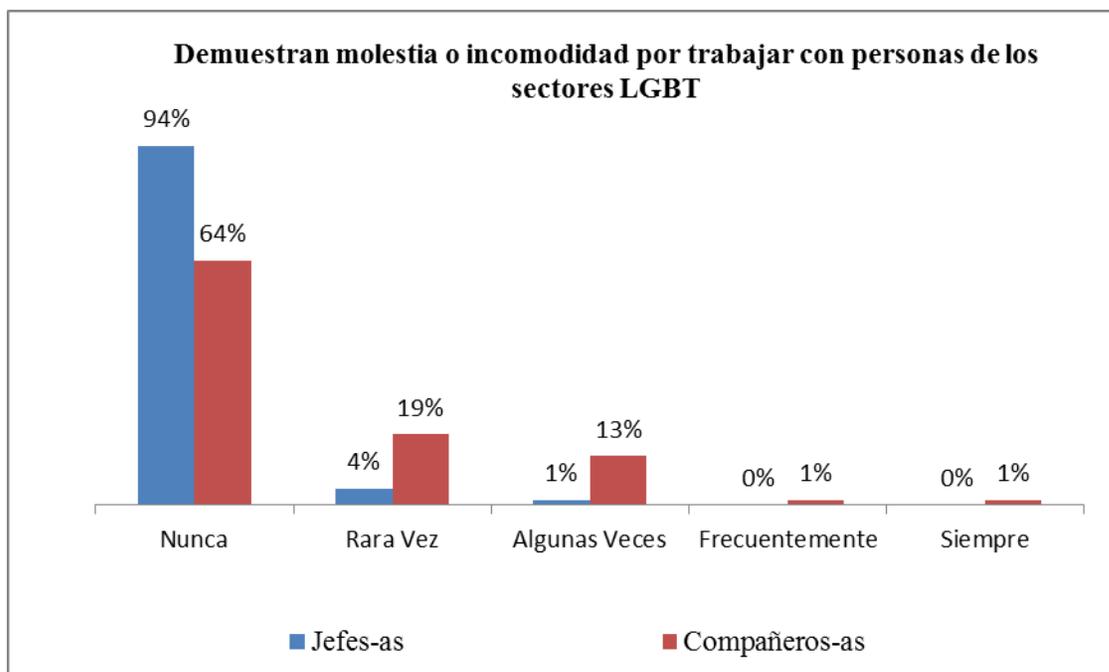


Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

Ahora bien, sí el 49% de las y los servidores que contestaron la encuesta en esta entidad no han percibido nunca que las y los compañeros de trabajo hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos algunas veces 16%, rara vez 29%, frecuentemente 5%, suman el 50% lo que indica que la mitad de las y los encuestados percibe la existencia entre las y los compañeros de prácticas discriminatorias, chistes, hacia las personas de los sectores LGBT.

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

En relación con si demuestra molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidencia un porcentaje mayor en los compañeros (as) de trabajo el 34% , que en los jefes(as), el 5%.



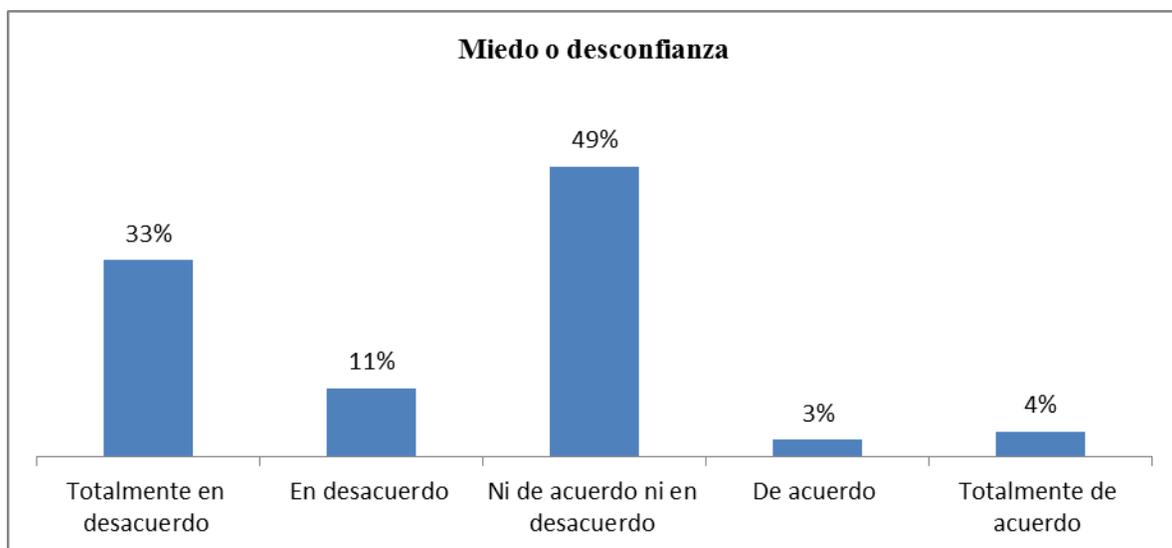
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

Por otro lado, si bien el 94% de las y los servidores encuestados en la Caja de Vivienda perciben que las y los jefes nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 5%.

En el mismo sentido, aunque el 64% percibe que las y los compañeros nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si las han percibido al menos alguna vez es del 34%.

## Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT

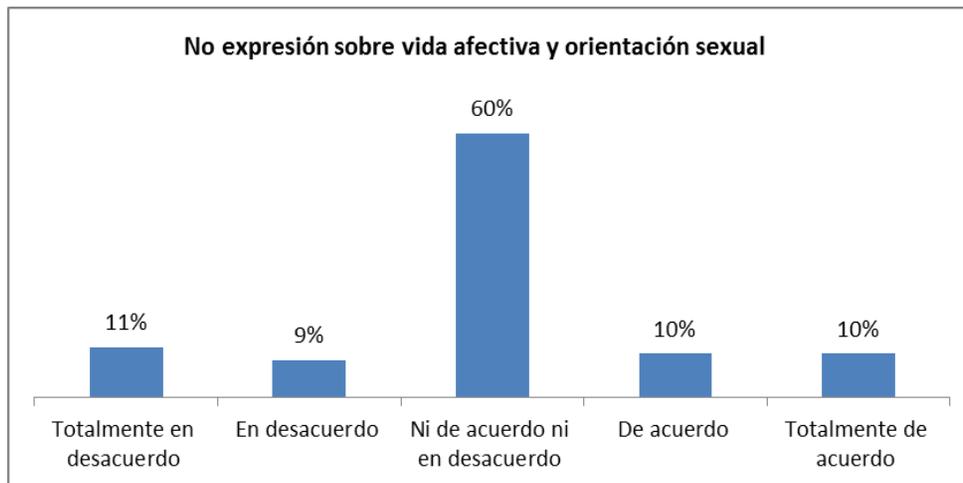
Frente a la afirmación si siente “miedo o desconfianza cuando me tengo que relacionar en el trabajo con personas de los sectores LGBT”, el 7% de las servidoras y servidores que respondieron la encuesta en la Caja de Vivienda estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación lo que indica que si bien es bajo el porcentaje, hay algunas personas que sienten miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

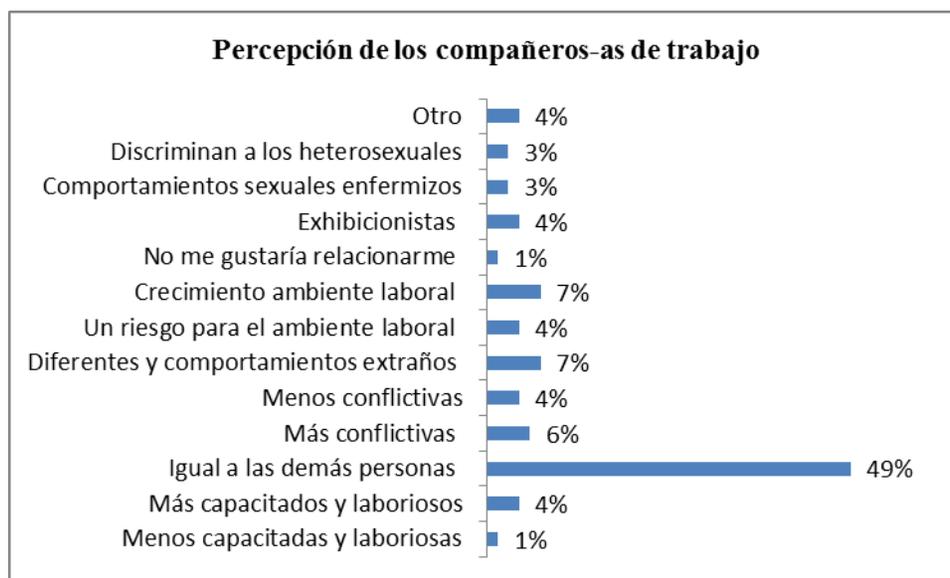
Frente a la pregunta que hizo referencia al grado de acuerdo o desacuerdo frente a la no expresión de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y de su orientación sexual se encontró que el 20% de las y los participantes en la Caja de Vivienda señaló estar de acuerdo (10%) o totalmente de acuerdo (10%) con la no expresión por parte de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y su orientación sexual.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

Al indagarse sobre las representaciones sociales existentes en las y los funcionarios de la Caja de Vivienda que contestaron la encuesta respecto a trabajar con personas de los sectores sociales LGBT, se encontró que el 49% de las y los servidores les considera igual a las demás personas, el 7% de comportamientos extraños y el 6% como más conflictivas. De otra parte otro 7% señaló percibir las como una posibilidad de crecimiento y el 4% como más capacitadas y laboriosas.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

En relación con la existencia de una política pública LGBTI en Bogotá, el 81% de las y los funcionarios que respondieron la encuesta en esta entidad expresó conocerla y el 19% expresó lo contrario.

En lo que atañe con la existencia de capacitación sobre temas relacionados con la no discriminación, el 14% de las y los servidores que contestaron la encuesta expresaron que si existe capacitación, el 44% que no y el 44% que no sabe. Finalmente sobre capacitación de orientaciones sexuales e identidades de género, el 6% expresó que si existe capacitación, el 53% que no y el 41% que no sabe.

## Conclusiones

En la Caja de Vivienda Popular, contestaron la encuesta 70 personas de 738 funcionarios y funcionarias que conforman la planta de personal de esta entidad. Se identificaron como de los sectores LGBT 3 personas, de las cuales es factible que alguna, haya expresado haberse sentido discriminadas por su orientación sexual.

En la Caja de Vivienda Popular el 56% de las personas encuestadas se han sentido discriminados en su ambiente laboral. Los principales motivos de discriminación, el tipo de vinculación laboral, la apariencia física, la edad, forma de vestir, por región o lugar de origen. En general frente a la consulta sobre la frecuencia de chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes-as y compañeros-as se evidenció un porcentaje en los compañeros-as de trabajo del 48% y en los jefes(as), del 14%. Esto indica que al menos en las personas encuestadas la percepción sobre la existencia de chistes y comentarios negativos en relación con las personas de los sectores LGBT es cercana a la mitad con respecto a los compañeros-as de trabajo y en los jefes-as si bien al ser comparada con la primera, es más baja, no lo es con las demás entidades que forman parte de este grupo de once entidades a las que se les aplicó la encuesta.

En el mismo sentido, se observó en esta entidad, que el 34% una tercera parte de los encuestados-as ha sentido molestia o dificultad al relacionarse con personas de los sectores LGBTI y que un 20% considera que las personas que tienen orientaciones sexuales e identidades de género diversas no deben expresar su orientación sexual o identidad de género diversa ni su vida afectiva.

Si bien el análisis de los resultados de esta entidad, no son particularmente altos en términos de discriminación, ni de representaciones sociales negativas, si se observa la existencia de este tipo de actitudes que se deben reflejar en comportamientos que generan exclusión en el ambiente laboral; en este sentido las acciones que se realicen deben estar encaminadas a fortalecer procesos de capacitación y formación dirigidos a servidoras-es públicos en relación con la política pública

# boletín # 11

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



LGBTI; el desarrollo de actividades vivenciales, talleres, murales, orientadas a transformar las representaciones sociales en las que se sustenta la discriminación; la revisión y actualización, mediante un documento sobre la política de no discriminación en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, de los Manuales de inducción y reinducción; la incorporación en los planes de bienestar del concepto de familias diversas, el cual se debe reflejar tanto en las convocatorias como en el desarrollo de las actividades específicas que se desarrollen dicho plan.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

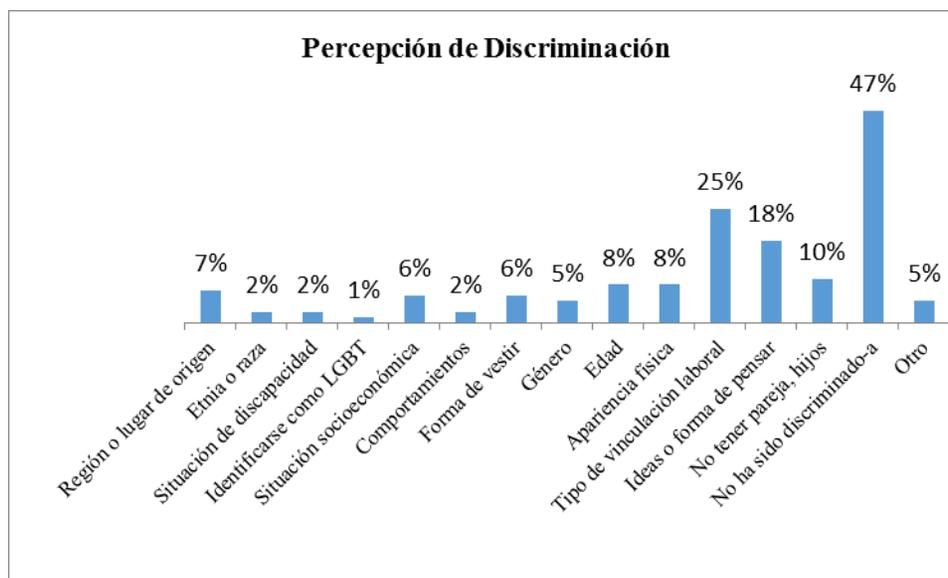
BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

## Unidad Administrativa de Servicios Públicos UAESP

En la Unidad Administrativa de Servicios Públicos UAESP respondieron la encuesta 83 servidoras y servidores de la planta de personal de esta entidad. Participaron 58 (70%) mujeres y 25 (30%) hombres. En relación con la orientación sexual dos personas se identificaron como bisexuales (2%)

### Percepción de Discriminación

En relación con la percepción de discriminación en el ambiente laboral se encontró en la UAESP que el 47% de las personas encuestadas no se sienten discriminadas por ningún motivo, el otro 53%, ha sido objeto o percibido algún tipo de discriminación en su entidad. Dentro de los motivos de discriminación se destaca el tipo de vinculación laboral con un 25%, ideas o formas de pensar con un 18% y un 10% por no tener pareja, hijos-as o personas a cargo.



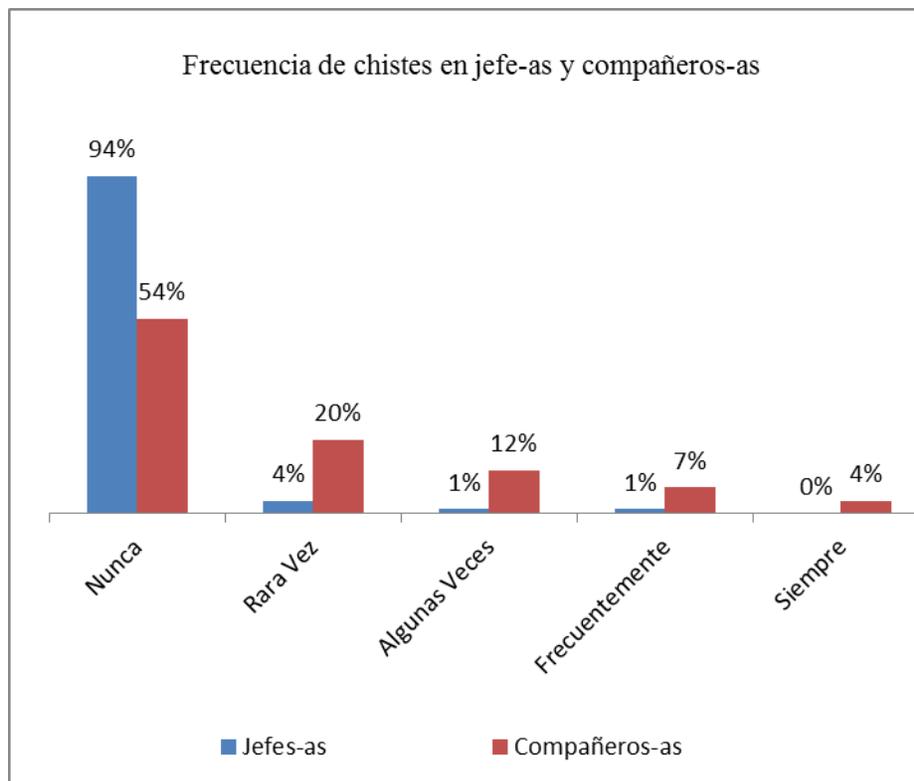
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

### Frecuencia de discriminación hacia personas de los sectores LGBT

Al analizar, en la UAESP, se observó que un 1% de las personas que contestó la encuesta sintió discriminación por “identificarse de los sectores LGBT” esto se explica teniendo en cuenta que de las 83 personas que participaron en su desarrollo dos se reconocieron como gays y una como bisexual.

### Frecuencia de Chistes

Los resultados indican que el 94%, de las y los servidores que respondieron la encuesta en la UAESP, perciben que las y los jefes nunca hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos una vez es del 6%.



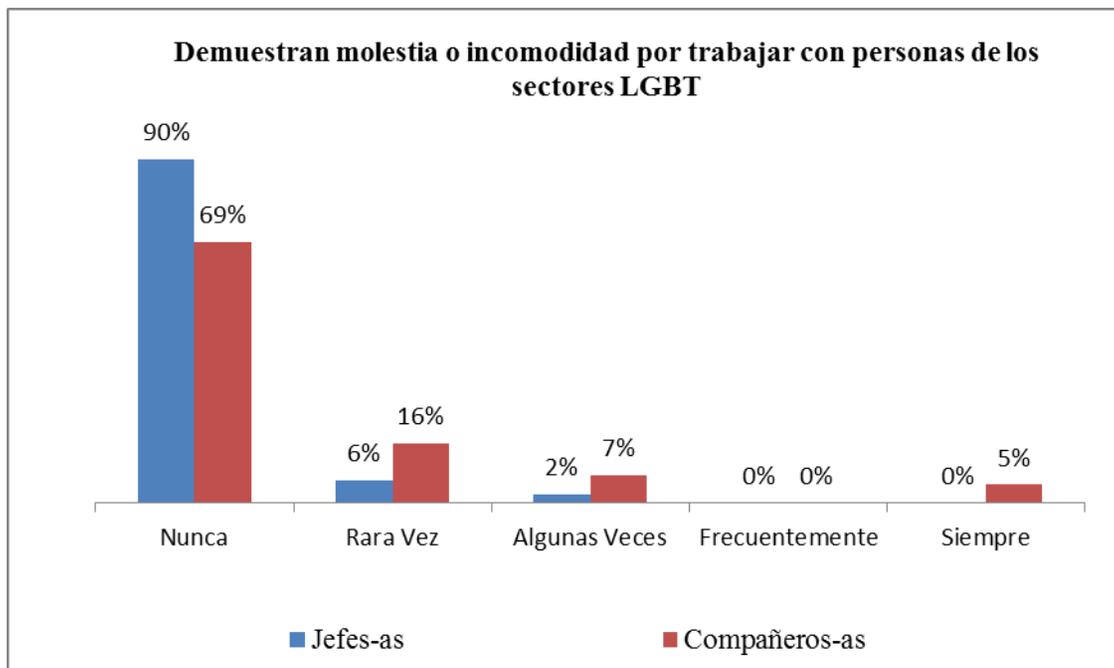
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

De otra parte, aunque el 54% de quienes respondieron en la UAESP perciben que las y los compañeros nunca hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos alguna vez es del 43%.

Frente a la consulta sobre la frecuencia en que se hacen chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros (as) de trabajo el 43% que en los jefes(as), el 6%.

[Demuestran molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT](#)

En relación con si demuestran molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT por parte de jefes(as) y compañeros (as) se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros (as) de trabajo el 28% , que en los jefes(as), el 8%.



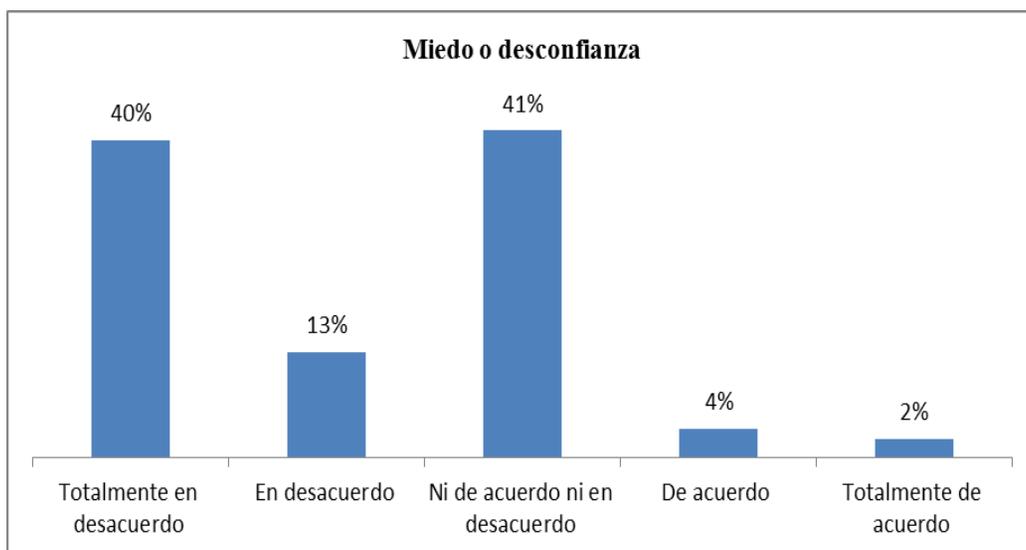
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

Por otro lado, si bien el 90% de las y los que contestaron la encuesta en la UESP percibieron que las y los jefes nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBTI, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 8%.

En el mismo sentido, aunque el 69% siente que las y los compañeros nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBTI, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez corresponde al 28%.

## Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBTI

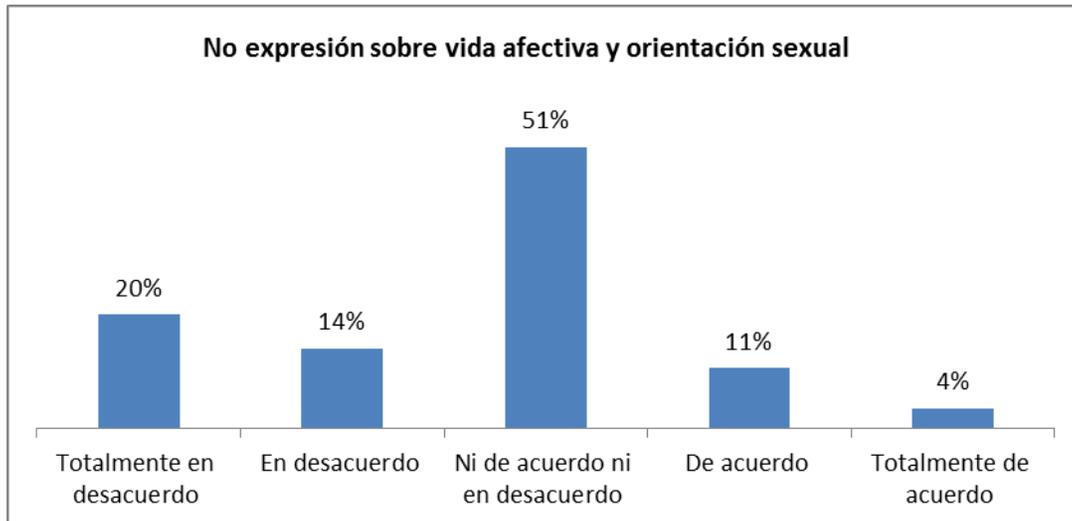
Frente a la afirmación si siente “miedo o desconfianza cuando me tengo que relacionar en el trabajo con personas de los sectores LGBT” el 6% de las y los encuestados expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que indica que si bien es bajo el porcentaje, hay más de una persona que percibe miedo y desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT en el ámbito laboral.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

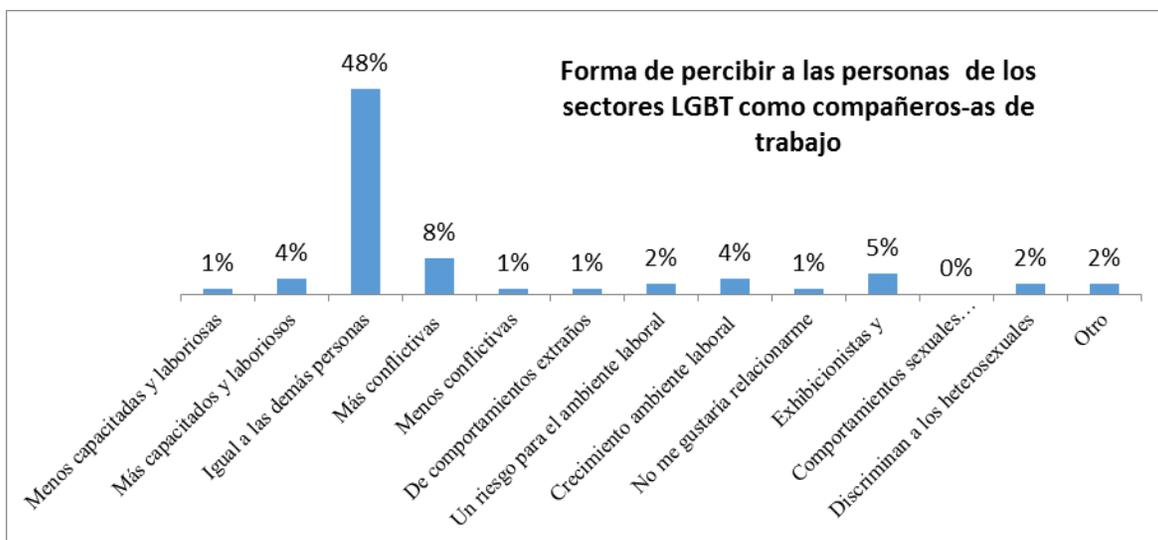
El 15% de las y los encuestados en la UAESP estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con el hecho de que las personas de los sectores LGBTI no deben hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

Frente a la forma de ver a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, el 48% les consideró igual a las demás personas, un 8% como más conflictivas y un 5% como exhibicionistas. De otra parte el 4% les vio como más capacitadas y laboriosas y otro 4% como una posibilidad de crecimiento para el ambiente laboral.



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

En relación con la existencia de una política pública orientada hacia los sectores sociales LGBT el 78% expresó conocerla y un 22% no. Sobre la capacitación sobre temas relacionados con la no discriminación, el 7% expresó que si existe capacitación, el 69% que no y el 24% que no sabe. Finalmente, en torno a la capacitación sobre orientaciones sexuales e identidades de género, el 4% sabe que existe capacitación, el 70% no y el 27% que no sabe.

### Conclusiones

En la Unidad Administrativa de Servicios Públicos UAESP respondieron la encuesta 83 servidoras y servidores de la planta de personal de esta entidad. En relación con la orientación sexual dos personas se identificaron como gays y una como bisexual, se infiere que al menos una de las personas que contestó la encuesta ha sentido discriminación por “identificarse de los sectores LGBT”.

El 53%, ha sido objeto o percibido algún tipo de discriminación en su entidad. Dentro de los motivos de discriminación percibidos se destaca el tipo de vinculación laboral, las ideas o formas de pensar alternativas y por no tener pareja, hijos-as o personas a cargo.

Frente a la forma de ver a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas como compañeras-os de trabajo cerca de la mitad de las y los encuestados, 48% les consideró igual a las demás personas. Sin embargo un número de personas las consideró como más conflictivas como exhibicionistas, como un riesgo para el ambiente laboral y que discriminan a los homosexuales. De otra parte otro número de personas les vio como más capacitadas y laboriosas y como una posibilidad de crecimiento para el ambiente laboral. También un 15% de las y los encuestados en la UAESP considera que las personas de los sectores LGBT no deben hacer comentarios de su vida afectiva y su orientación sexual.

Si bien, esta entidad no forma parte de las entidades que en el distrito realizan acciones misionales de la política pública LGBTI de acuerdo a lo establecido en el Decreto 062 de 2014 y en el Acuerdo 371 de 2009, es fundamental que en su interior se desarrollen las acciones institucionales que permitan que a las personas de los sectores LGBT les sea garantizado el derecho al trabajo cuando formen parte de las diferentes entidades del distrito y esto implica que no sean discriminados en el ambiente laboral; también contempla que las servidoras y servidores en el desarrollo de la función pública no vulneren los derechos de las personas de los sectores LGBT, ya sea por desconocimiento de la normatividad existente o por la existencia de prejuicios que inciden en el desarrollo de actitudes y comportamientos discriminatorios hacia las personas de estos sectores sociales.

En este marco se plantea el desarrollo de las siguientes actividades, que forman parte de la estrategia ambientes laborales inclusivos, como una propuesta a mediano plazo:

# boletín # 11

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



Desarrollo de espacios de capacitación y sensibilización sobre la política pública LGBT, orientaciones sexuales e identidades de género y discriminación en el ambiente laboral.

Realización de campaña masiva de comunicación, en relación con ambientes laborales inclusivos, en los medios internos de UAESP que integre boletines y piezas comunicativas que incluyan información sobre discriminación y alternativas para superarla.

Revisión y actualización de los Manuales de inducción y reinducción de la entidad con el objetivo de incluir los enfoques y perspectivas de la política pública LGBTI.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

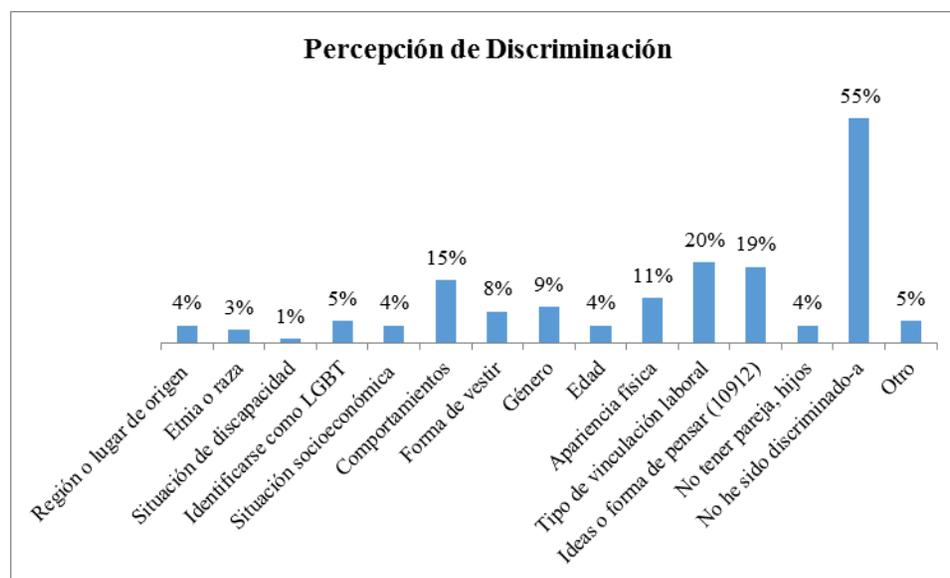
BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

## Instituto de las Artes IDARTES

En IDARTES contestaron la encuesta 99 servidores y servidoras de los cuales 46 (51%) son mujeres y 45 (49) son hombres. En relación con la orientación sexual y la identidad de género no heteronormativa tres mujeres se identificaron como lesbianas (3%), seis hombres como gays (7%) y tres como bisexuales (3%) 12 personas que equivalen al 13% de la totalidad de las que contestaron la encuesta.

### Percepción de Discriminación

La encuesta buscó determinar las diferentes formas de discriminación que se perciben en el ambiente laboral. En IDARTES se observó que para el 55% de las y los servidores públicos que respondieron la encuesta no hay ningún motivo que genere discriminación en el ambiente laboral, para el 45% si hay discriminación, siendo los motivos con los porcentajes más altos, la discriminación que se origina por el tipo de vinculación laboral 20% e ideas o formas de pensar el 19%.



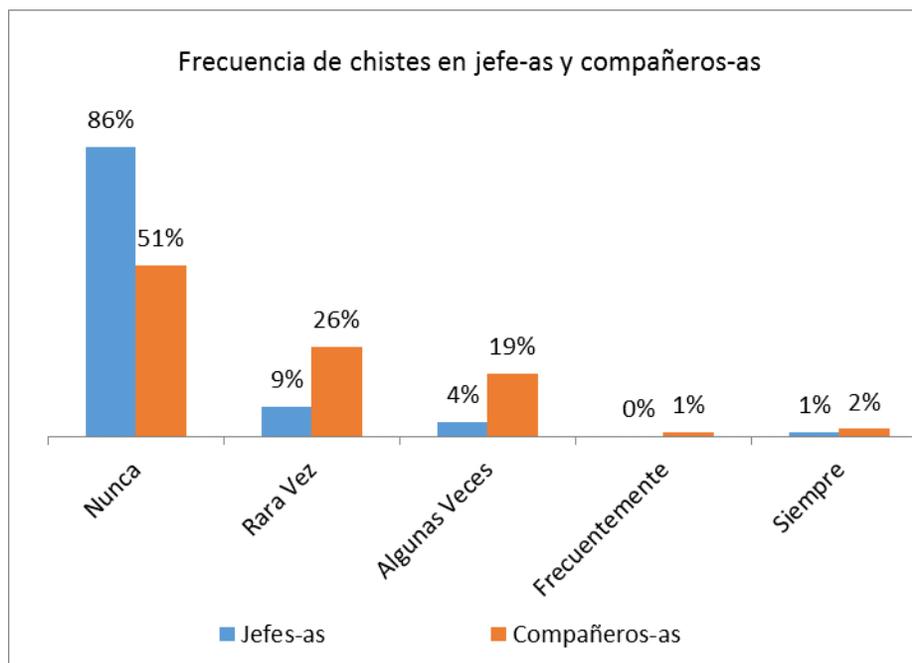
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

### Frecuencia de discriminación hacia personas de los sectores LGBT

Al analizar en IDARTES, se observó que un 5% de las personas que contestó la encuesta sintió discriminación por “identificarse de los sectores LGBT”, esto se explica teniendo en cuenta que 12 personas de las que contestaron la encuesta (13%) se identificaron con una orientación sexual no heteronormativa de las cuales es factible que un 5% haya expresado haberse sentido discriminadas por su orientación sexual.

## Frecuencia de Chistes

En la siguiente pregunta se pidió a las y los servidores de IDARTES que respondieron la encuesta que indicaran con qué frecuencia se presenta entre sus compañeros y compañeras de trabajo y entre sus jefes y jefas dos prácticas concretas que representan actos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBT. Se les pidió que calificaran según la frecuencia de 1 equivalente a nunca y 5 a siempre con la que se hacen chistes y comentarios negativos hacia las personas de los sectores LGBT.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

En general frente a la consulta sobre la frecuencia de chistes en relación con las personas de los sectores LGBT por parte de jefes-as y compañeros-as se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros-as de trabajo el 48% que en los jefes-as, el 14%.

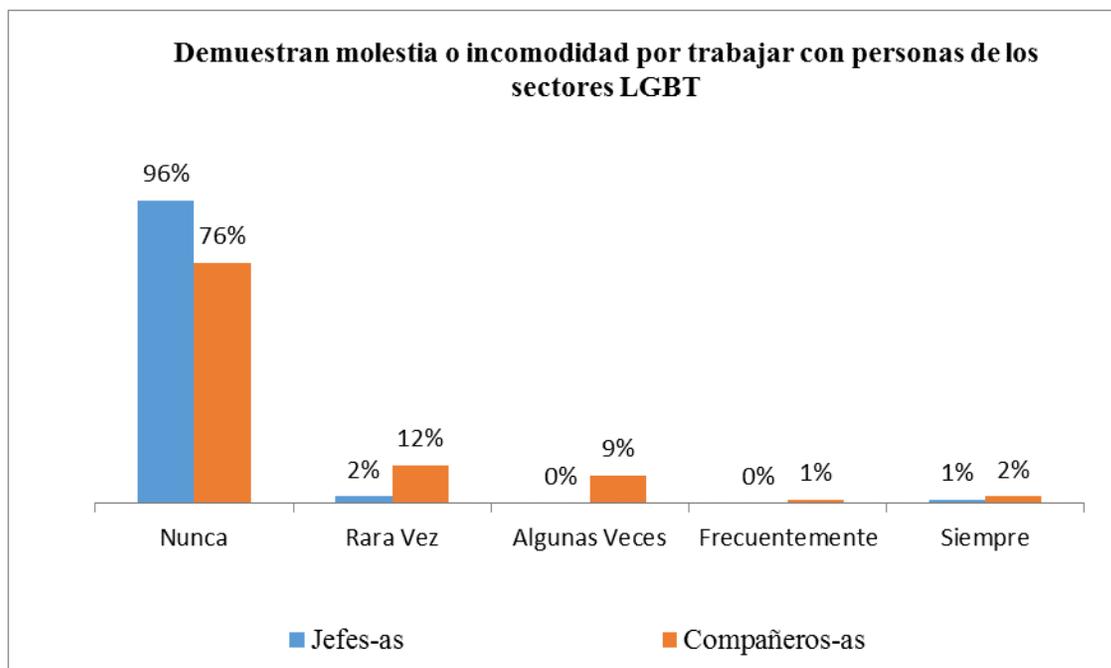
Los resultados indican que el 86% de las y los servidores que contestaron la encuesta no han percibido nunca que los jefes-as hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT.

Sin embargo un 4% algunas veces, un 9% rara vez y un 1% frecuentemente, lo que se sintetiza en que un 14% de las y los encuestados en IDARTES si han percibido en mayor o menor grado la existencia de chistes en las y los jefes en relación con las personas de los sectores LGBT.

De otra parte, si bien el 51% de las y los servidores que contestaron la encuesta en IDARTES no han percibido nunca que las y los compañeros de trabajo hagan chistes en relación con las personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si lo han percibido al menos algunas veces, 19%, rara vez 26%, frecuentemente 1% y siempre 2% equivalen al 48%, lo que indica que hay un alto porcentaje de las personas que contestaron la encuesta que han percibido la existencia entre las y los compañeros de prácticas discriminatorias, chistes, hacia las personas de los sectores LGBT.

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

En relación con si se demuestra molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT por parte de jefes-as y compañeros-as se evidenció un porcentaje mayor en los compañeros-as de trabajo del 23% que en los jefes(as), el 3%.



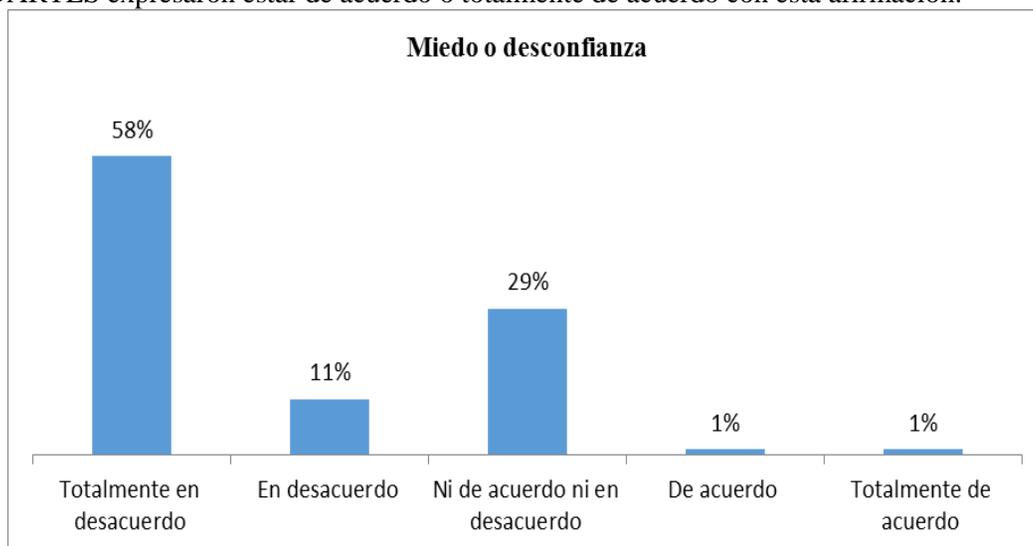
Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

El 96% de las y los servidores que contestaron la encuesta no han percibido nunca que los jefes-as demuestren molestia o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, pero de otra parte un 3% si ha percibido esta actitud ya sea siempre el 1% o rara vez 2%.

En el mismo sentido, aunque el 76% de las y los servidores que contestaron la encuesta en IDARTES perciben que las y los compañeros nunca demuestran molestias o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT, la suma de los porcentajes de aquellos-as que si han demostrado molestias o incomodidad al menos alguna vez es del 23%.

## Miedo o desconfianza al relacionarse con personas de los sectores LGBT

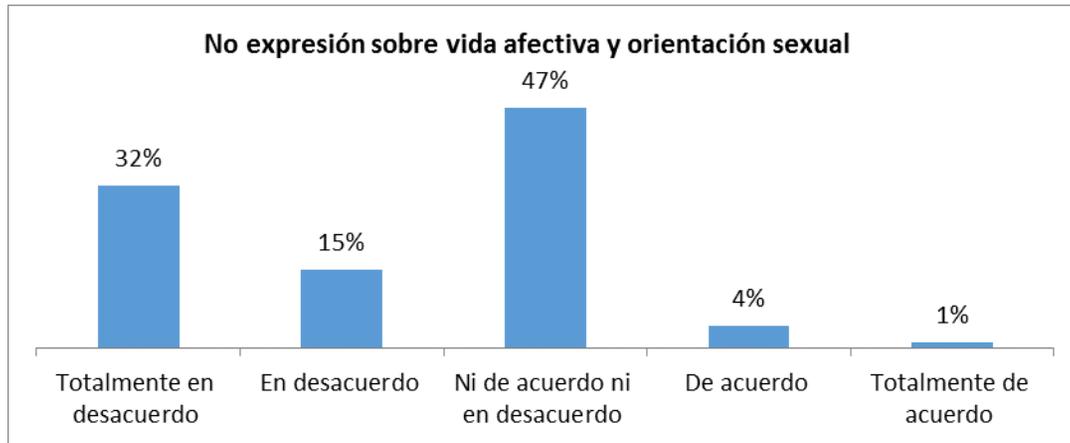
Frente a la afirmación si siente miedo o desconfianza cuando tiene que relacionarse en el trabajo con personas de los sectores LGBT el 2% de las servidoras y servidores que contestaron la encuesta en IDARTES expresaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

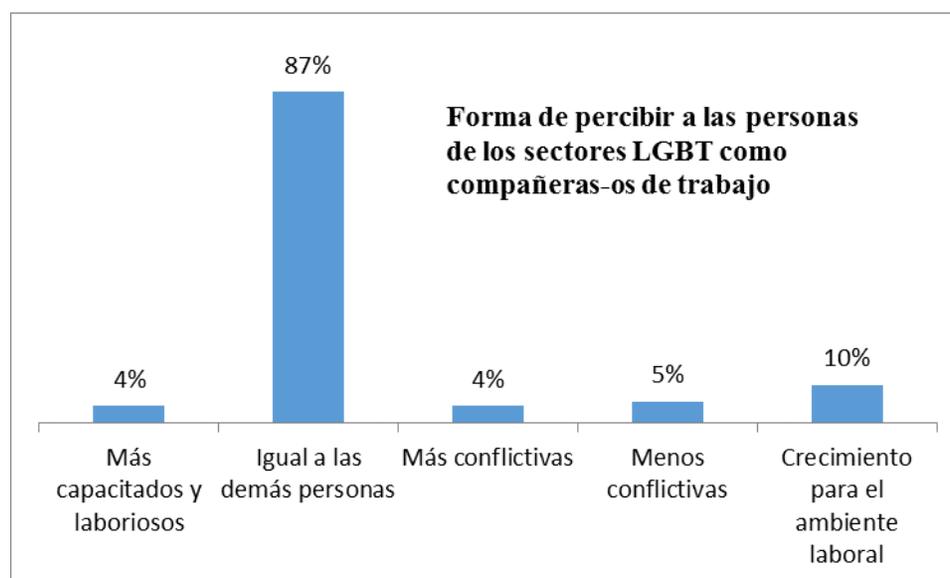
Frente a la pregunta que hizo referencia al grado de acuerdo o desacuerdo frente a la no expresión de las personas de los sectores LGBT de su vida afectiva y de su orientación sexual se encontró que el 5% de las y los participantes en IDARTES señaló estar de acuerdo (4%) o totalmente de acuerdo (1%) con el hecho de que las personas de los sectores LGBT no expresen su vida afectiva y su orientación sexual.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

Al indagarse sobre las representaciones sociales existentes en las y los funcionarios de IDARTES que contestaron la encuesta respecto a trabajar con personas de los sectores sociales LGBT, se encontró que el 87% de las y los servidores les considera igual a las demás personas, el 10% como una posibilidad de crecimiento para el ambiente laboral, 5% como menos conflictivas y 4% como más capacitadas y laboriosas.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos – 2016, SDP – Observatorio PPLGBTI

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

En relación con la existencia de una política pública orientada hacia las personas de los sectores LGBT en Bogotá, el 91% de las y los funcionarios que respondieron la encuesta en esta entidad expresaron conocerla y el 8% expresó lo contrario.

En lo que atañe con la existencia de capacitación sobre temas relacionados con la no discriminación el 73 % de las y los servidores de IDIPRON encuestados expresó que si existe capacitación, el 12% dice que no y el 15% que no sabe.

### Conclusiones

En IDARTES contestaron la encuesta 99 servidores y servidoras de los cuales se identificaron tres mujeres como lesbianas, seis hombres como gays y tres como bisexuales para un total de 12 personas que equivalen al 13% de la totalidad de las que contestaron la encuesta. Siendo después de IDIPRON la entidad en la que hay mayor número de personas de los sectores LGBT que se hacen visibles.

En esta entidad se observó un alto conocimiento sobre la existencia de la política pública LGBTI que se relaciona, con el también alto porcentaje de personas más del 70% que expresó tener conocimiento y haber participado en capacitación en temas relacionados con discriminación y orientaciones sexuales e identidades de género no heteronormativas.

Se encontró que para el 45% del personal encuestado, hay temas frente a los cuales suele haber actitudes y comportamientos discriminatorios entendidos estos como todos aquellos actos arbitrarios dirigidos a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales. La discriminación en razón a la visibilización como lesbiana, gai bisexual o transgenerista fue de un 5%, esto se explica teniendo en cuenta que 12 personas de las que contestaron la encuesta (13%) se identificaron con una orientación sexual no heteronormativa de las cuales es factible que 5 hayan expresado haberse sentido discriminadas por su orientación sexual.

De otra parte al indagarse sobre las representaciones sociales existentes en las y los funcionarios de IDARTES que contestaron la encuesta respecto a trabajar con personas de los sectores sociales LGBT, se encontró que el 87% de las y los servidores les considera igual a las demás personas, el resta porcentaje les considera como como una posibilidad de crecimiento para el ambiente laboral, menos conflictivas y más capacitadas y laboriosas. Lo anterior nos lleva a concluir que las percepciones en esta entidad son positivas en relación con las personas de los sectores LGBTI.

También es bajo el porcentaje, 5% de aquellos que consideran que las personas de los sectores LGBTI no deben expresar su vida afectiva y su orientación sexual. En cuanto a demostrar molestia

# boletín # 11

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



o incomodidad por trabajar con personas de los sectores LGBT se encontró una percepción del 23% en relación con las y los compañeros de trabajo un 23% y un 3% en referencia a los jefes-as

No obstante lo anterior, es necesario fortalecer el desarrollo de la estrategia ambientes laborales inclusivos en esta entidad en la que se observa un ambiente favorable en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género diversas esto implica el desarrollo de actividades de capacitación sobre la política pública LGBT, orientaciones sexuales e identidades de género y no discriminación en el ambiente laboral, el desarrollo de campañas de comunicación, en relación con ambientes laborales inclusivos, en los medios internos de Idartes que integre boletines y piezas comunicativas que incluyan información sobre discriminación y las alternativas para superarla.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS