

Resultados de la evaluación de la Política Pública LGBTI



Alcaldesa Mayor de Bogotá
Claudia Nayibe López Hernández
Secretaría Distrital de Planeación
Adriana Córdoba Alvarado

Subsecretaria de Planeación Socioeconómica

Beatriz Yadira Díaz Cuervo

Director de Diversidad Sexual

David A. Alonzo C.

Equipo de la Dirección de Diversidad Sexual

Luz Adriana Páez Méndez

Indira Ortega Orozco

Jacqueline Bernal Díaz

Valentina Sánchez Medina

Coordinación editorial

Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones

Jefe Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones

Yolanda Gómez Torres

Apoyo Coordinación de Contenidos

Diana Ximena García Salas

Coordinación de Diseño

Liliana Andrade Fernández

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Rectora

Dolly Montoya Castaño

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

Decano

Hernando Gómez Corredor

Profesor titular

Director de la evaluación

André-Noël Roth Deubel

Investigadora principal

Luisa Fernanda Benavides Reina

Equipo de investigación

Sebastián Isidro Espinosa Martínez

Paula Elena Gómez González

Daniela Mahe Soto

Cristian Camilo Díaz Herrera

Impresión y diagramación

UT en Alianza con Arkimax SDP 2019

Contenido

PRESENTACIÓN

En Bogotá, las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales históricamente han sido objeto de rechazo, discriminación y estigmatización de la sociedad por su orientación sexual o su identidad de género. Conforman sectores sociales sobre los cuales se han concentrado diferentes formas de discriminación, exclusión, tratos inequitativos y desiguales basados en la orientación sexual y la identidad de género. Dichas formas de discriminación y exclusión son violaciones de derechos humanos perpetradas tanto en los ámbitos privados como en los públicos e institucionales, y se expresan desde actos sutiles de segregación hasta crímenes y actos de violencia física causados por el odio y la intolerancia. Por esta razón, se requirieron acciones concretas por parte del Estado para hacer efectivo el reconocimiento de los derechos de las personas de los sectores LGBT, y por ello se hizo necesario construir una política pública orientada a eliminar la discriminación contra estos sectores sociales y la vulneración de sus derechos.

Entre los años 2007 y 2009 se expidieron el Decreto 608 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Acuerdo 371 del Concejo de Bogotá, por medio de los cuales se decretan y acuerdan los lineamientos de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBT; y en el año 2008 se inició la implementación del plan de acción de esta política pública mediante la ejecución de acciones a cargo de algunos sectores de la Administración Distrital.

Desde el año 2008, la política pública LGBTI ha formulado y ejecutado tres planes de acción, y ha incorporado en los planes distritales de desarrollo, de manera ininterrumpida, metas orientadas a disminuir la discriminación, las violencias y la exclusión social de las personas de los sectores LGBTI, ya que les impide el ejercicio pleno de sus derechos.

Tras doce años de haber iniciado su implementación, esta política pública ha logrado importantes desarrollos culturales, sociales, institucionales y normativos que la Administración Distrital en su conjunto ha llevado a cabo, orientados hacia el respeto y la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá.

Conforme a lo establecido en el Decreto 062 de 2014 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, por medio del cual se adoptó esta política pública, se indica que se debe realizar su evaluación. En este marco, la Universidad Nacional de Colombia y la Secretaría Distrital de Planeación, a través del Convenio 327 de 2019, aunaron esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para realizar la evaluación de resultados de la política pública LGBTI que permitiera generar recomendaciones y rediseños que orienten la estructura de la política pública, su implementación y el logro de los objetivos propuestos.

De esta manera, en el presente documento se expone un contexto de lo que ha sido la formulación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de esta política pública en Bogotá, iniciando por los hitos que han marcado su desarrollo, su estructura por procesos estratégicos y algunas acciones a resaltar de cada uno. A continuación, se hace un informe ejecutivo que se extrae del documento final de la evaluación de resultados, en el que se consolidan algunos de los elementos de la evaluación realizada, el objetivo general, los objetivos específicos, una síntesis del marco conceptual y metodológico, y se presentan y analizan las hipótesis y conclusiones.



Vínculos:

Política pública LGBTI Bogotá

<http://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/generalidades>

Normatividad política pública LGBTI Bogotá

<http://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/normatividad>

Evaluación institucional de la política pública LGBTI Bogotá

http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/analisisrecomendacionesevaluacion_institucionalpplgbti.pdf

Línea de base de la política pública LGBTI Bogotá

<http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/publicacion-linea-base-politica-publica-lgbti.pdf>

Investigaciones de la política pública LGBTI Bogotá

<http://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/observatorio>

Seguimiento política pública LGBTI Bogotá

<http://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/seguimiento>

Adoce años de haber iniciado su implementación, la política pública LGBTI de Bogotá ha logrado importantes desarrollos culturales, sociales, institucionales y normativos que la Administración Distrital en su conjunto ha llevado a cabo, orientados al respeto y a la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá.

En este marco, y conforme a lo establecido en el Decreto 062 de 2014 que indica que se debe realizar la evaluación de la PPLGBTI, a través del Convenio 327 de 2019 la Universidad Nacional de Colombia y la Secretaría Distrital de Planeación aunaron esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para realizar la evaluación de resultados de la política pública LGBTI que permitiera generar recomendaciones y rediseños que orienten la estructura de la política pública, su implementación y el logro de los objetivos propuestos.

A efectos de brindar un contexto de lo que ha sido la formulación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de esta política pública en Bogotá, en el presente documento, a manera de contexto, se exponen los hitos que han marcado su desarrollo, su estructura por procesos estratégicos y algunas acciones a resaltar por cada uno. A continuación, se presenta un informe ejecutivo que se extrae del documento final de la evaluación de resultados, en el que se consolidan algunos de los elementos de la evaluación realizada, el objetivo general, los objetivos específicos; una síntesis del marco conceptual y metodológico; y se presentan y analizan las hipótesis y conclusiones

HITOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA



Antecedentes

Entre los años 2004 y 2007 se fortalece la incidencia del movimiento social LGBT. Así, en el año 2004 se crea y se consolida la Mesa LGBT de Bogotá, instancia en la que confluyeron diversas organizaciones LGBT de la ciudad y activistas independientes, como resultado de los esfuerzos acumulados por más de treinta años en la reivindicación de los derechos de estos sectores sociales. Esto facilitó las condiciones para la formulación de una política pública en Bogotá.

Los pronunciamientos de la Corte Constitucional en diversas sentencias llaman la atención en torno a la necesidad de desarrollar normas que eviten formas de discriminación y que protejan a las personas homosexuales y transgénero de la vulneración de sus derechos; y señalan la obligación de las autoridades de eliminar o reducir las situaciones de inequidad y de facilitar la inclusión y participación de sectores sociales en condiciones de discriminación, mediante el desarrollo de políticas públicas y acciones afirmativas al respecto (C-098 de 1996; SU-337 de 1999; T-551 de 1999; C-507 de 1999; T-1096 de 2004; C-044 de 2004).

Formulación

Adecuación normativa e institucional

El Decreto Distrital 256 de 2007 modificó parcialmente la estructura interna de la Secretaría Distrital de Planeación y creó la Dirección de Diversidad Sexual con funciones como orientar y coordinar con entidades distritales el seguimiento y la evaluación de las políticas para la diversidad sexual; dirigir y ejecutar programas, proyectos y mecanismos de acción distrital que contribuyeran al reconocimiento de la diversidad sexual y a la garantía de derechos desde un enfoque integral y diferenciado; apoyar y fortalecer los procesos e iniciativas de los grupos y organizaciones de los sectores LGBT; hacer el seguimiento a la política de diversidad sexual y proponer ajustes a la normatividad vigente relacionada con la diversidad sexual en Bogotá.

Con el Decreto 608 de 2007, la Alcaldía Mayor de Bogotá estableció los lineamientos de la Política Pública para la Garantía Plena de Derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas (LGBT) en Bogotá.

El Acuerdo 371 de 2009 reiteró los lineamientos de la política pública LGBT adoptados mediante el Decreto 608 de 2007 de la Alcaldía Mayor, así como sus principios y objetivos, y señaló en el artículo 9 que: la dirección de la política pública estaría en cabeza del alcalde o alcaldesa mayor de la ciudad; la formulación, seguimiento y evaluación en la Secretaría Distrital de Planeación se daría a través de la Dirección de Diversidad Sexual; y la ejecución tendría lugar en las diferentes entidades de la administración con responsabilidad en el tema.

El Decreto 062 de 2014 adoptó la política pública LGBTI que tiene como objetivo garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBTI como parte de la producción, la gestión social y el bienestar colectivo de la ciudad. Este decreto estableció su ámbito de aplicación, sus responsabilidades, su estructura en procesos estratégicos, sus componentes y líneas de acción, sus procesos que se desarrollan a través de los componentes y de los que se desprenden las acciones y metas que forman parte del plan de acción de la política pública. Adoptó el Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, la estructura de seguimiento y monitoreo del plan de acción de la política pública y su evaluación.

Construcción de la línea de base de la política pública LGBT¹ (2010-2015-2019). La política pública definió la situación de derechos de las personas de los sectores LGBT, indicadores de discriminación y de capacidad, y oferta institucional para la implementación de la política pública LGBT.

Formulación de tres planes de acción de la PPLGBTI (2008-2012) (2013-2016) (2017-2020). Definición de metas e indicadores de la política pública LGBTI en los planes de desarrollo: Bogotá Positiva 2008-2012; Bogotá Humana 2012-2016; Bogotá, Mejor para Todos 2016-2020; Bogotá, un Nuevo Contrato Social para el Siglo XXI 2020-2024.

.....

1 Las líneas de base 2010 y 2015 no incorporaron el sector social intersexuales; el ejercicio de 2019 sí incorporó este sector social

Implementación

Ejecución del plan de acción de la PPLGBTI 2008-2012. Se ejecutaron cuarenta acciones orientadas a garantizar los derechos de los sectores LGBTI, por parte de las entidades de Gobierno, Planeación, Desarrollo Económico, Integración Social, Cultura, Recreación y Deporte, Salud, Educación, Gestión Pública y la Veeduría Distrital.

A través del Plan de Desarrollo 2008-2012 Bogotá Positiva, se ejecutó el programa “Bogotá respeta la diversidad”, que planteó como objetivo desarrollar e implementar las políticas públicas y los planes de acciones afirmativas orientados a reconocer y restablecer los derechos de los grupos religiosos, afrodescendientes, indígenas, ROM y raizales, y de las lesbianas, gays, bisexuales y transgénero.

A través del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI en los años 2013-2016, doce sectores de la Administración Distrital responsables de su ejecución² desarrollaron 47 acciones y 126 metas. El balance indicó que sus resultados contribuyeron a la eliminación de barreras de acceso a los servicios públicos sociales para las personas de los sectores LGBTI; la implementación de acciones institucionales en el ámbito educativo orientadas a disminuir la discriminación a niñas, niños y jóvenes en razón de la expresión de su identidad de género y su orientación sexual; el acceso a servicios de salud libres de discriminación y a la atención de las personas de estos sectores en alta vulnerabilidad.

El Plan de Desarrollo 2012-2016 Bogotá Humana desarrolló el programa “Lucha contra distintos tipos de discriminación y violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del ciclo vital”, en el que ejecutó acciones encaminadas a transformar prácticas institucionales que generaban barreras para el desarrollo de las capacidades de las personas de estos sectores sociales y apuntó a la meta de disminuir quince puntos porcentuales la percepción de discriminación, violencias y exclusión social contra las personas de los sectores LGBTI.

.....
² Integración Social, Cultura, Recreación y Deporte, Educación, Salud, Gestión Pública, Planeación, Mujeres, Movilidad, Hábitat, Gobierno, Seguridad y Convivencia, Desarrollo Económico, Industria y Turismo.



La ejecución del plan de acción de la política pública formulado para ser ejecutado en los años 2017-2020³ estuvo integrado por sesenta acciones y 227 metas e indicadores de responsabilidad de los quince sectores distritales.

El Plan de Desarrollo 2016-2020 Bogotá Mejor para Todos, implementado por el programa “Igualdad y autonomía para una Bogotá incluyente”, estableció como metas de resultado disminuir en dieciocho puntos porcentuales la percepción de discriminación, violencias y exclusión social contra las personas de los sectores LGBTI, que les impide el ejercicio pleno de sus derechos, y en cinco puntos porcentuales el número de personas que perciben a las personas de los sectores LGBTI como un riesgo para la sociedad. Como metas de producto: 60% de los sectores distritales incorporan acciones para la ejecución de la PPLGBTI; implementar una campaña de cambio cultural para la transformación de representaciones sociales discriminatorias hacia las personas de los sectores LGBTI y atender 13.000 personas de los sectores LGBTI.

.....
3 A la fecha de realizar la evaluación en ejecución.

El plan de acción de la política pública formulado para ser ejecutado en los años 2017- 2020⁴, integrado por sesenta acciones y 227 metas e indicadores de responsabilidad de los quince sectores distritales, indica como balance: la generación de acciones de reconocimiento de derechos de personas de los sectores sociales LGBTI privadas de la libertad; la inclusión de personas de los sectores LGBTI en procesos de recuperación ambiental; la entrega de estímulos culturales; el acompañamiento a las instituciones educativas en casos de discriminación y convivencia escolar; la internacionalización de la política, y la ejecución de la estrategia “Ambientes Laborales Inclusivos”. También resalta la implementación de la estrategia de cambio cultural “En Bogotá se puede ser”; la atención jurídica y psicosocial de 10.300 personas de los sectores LGBTI en los Centros Comunitarios y en los territorios de la ciudad, y de 247 personas en desarrollo de la estrategia Casa Refugio.

Seguimiento

Seguimiento a la ejecución del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, mediante un módulo virtual. Se hace seguimiento a la ejecución de las acciones, al cumplimiento de las metas y a la medición de los indicadores de los planes de actividades que realizan los quince sectores de la Administración responsables de la implementación de la política pública LGBTI en Bogotá.

El Módulo Virtual de Seguimiento SIPA es la herramienta a través de la cual los sectores distritales elaboran anualmente los planes de actividades sectoriales y reportan trimestralmente los avances en la ejecución de lo planeado, en el marco de la estrategia de seguimiento del plan de acción de la política pública, conforme a lo establecido en el Decreto 062 de 2014.

.....
⁴ A la fecha de realizar la evaluación en ejecución.

Evaluación

- Se le realizó una evaluación endoformativa al Plan de Acción de la Política Pública LGBTI 2008-2012, en la que se valoraron las acciones formuladas e implementadas en este periodo, partiendo de la inexistencia de indicadores y metas en este plan y como sustento para la formulación del plan de acción 2013-2016.
- La evaluación del plan de acción 2013-2016, que tuvo como objetivo realizar un balance del cumplimiento de las metas del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI en este periodo y llevar a cabo la formulación del plan de acción 2017-2020.
- El desarrollo de una evaluación institucional que se llevó a cabo en el año 2018 por parte de la Veeduría Distrital, orientada a valorar la capacidad institucional de la Administración Distrital para la ejecución de esta política pública, con base en la metodología SADCI (Sistema de Análisis y Desarrollo de la Capacidad Institucional) y en el desarrollo de herramientas innovadoras como complemento al análisis de la evaluación.
- Evaluación de resultados de la política pública LGBTI (2007-2020).



ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA PÚBLICA Y ALGUNAS DE SUS PRINCIPALES ACCIONES POR PROCESO ESTRATÉGICO



El Decreto 062 de 2014 definió como objetivo de la política garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBTI como parte de la producción, la gestión social y el bienestar colectivo de la ciudad. Como objetivos específicos estableció: i) consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, la garantía y la restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBT; ii) generar capacidades en las organizaciones y personas de los sectores LGBT para una efectiva representación de sus intereses como colectivo en los espacios de decisión de la ciudad; iii) promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, la garantía y la restitución del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género y orientación sexual; iv) posicionar la perspectiva de géneros y diversidad sexual para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en Bogotá.

Este decreto estableció que la política pública se estructura en procesos estratégicos, componentes y líneas de acción⁵. Los procesos se desarrollan a través de los componentes, de los cuales se desprenden las acciones y metas que forman parte de los planes de acción de la política pública⁶

Los procesos estratégicos y algunas de sus principales acciones fueron:

Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales. El primer proceso estratégico que se define es el mecanismo mediante el cual se debe lograr el cumplimiento del objetivo específico número uno: consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, la garantía y la restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. Este proceso está orientado a mejorar la capacidad de acción y respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos de las personas de los sectores LGBTI, a institucionalizar acciones afirmativas encaminadas a superar su exclusión política, social, económica y cultural, y a subsanar las inequidades resultantes de la vulneración y no garantía de sus derechos.

.....

⁵ Los procesos estratégicos se entienden como los mecanismos que permiten el logro de los objetivos de la política y los componentes, como los contenidos de cada proceso estratégico.

⁶ El plan de acción de la política pública LGBTI es el instrumento de planeación y gestión de esta política mediante el cual la Administración Distrital ha desarrollado acciones orientadas a garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá.

Lo integran los componentes: desarrollo de capacidades y competencias institucionales; garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales; territorialización de la política; y desarrollo y adecuación normativa en el nivel distrital y nacional.

En el marco de la política pública la Administración Distrital, en su conjunto ha desarrollado medidas específicas orientadas al respeto y a la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI. En este proceso se resaltan las siguientes acciones:

- ➔ Dos Centros de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Género en Teusaquillo y Los Mártires, servicio psicosocial, orientación jurídica y fortalecimiento a organizaciones sociales.
- ➔ La Estrategia Casa Refugio LGBTI atención integral a las violencias y vulneración de derechos.
- ➔ La Ruta de Atención Integral a víctimas de hostigamiento escolar por orientación sexual e identidad de género.
- ➔ El Comedor Comunitario Casa Nutrir Diversidad.
- ➔ La Unidad Contra la Discriminación (UCD), asesora y acompaña casos de discriminación.
- ➔ El Servicio Amigable en Salud (CAMI Samper Mendoza).
- ➔ La estrategia “Ambientes Laborales Inclusivos” para la inclusión y no discriminación en el ámbito laboral.
- ➔ La Ruta de Empleabilidad LGBTI.
- ➔ La vinculación de jóvenes LGBTI Guías Misión Bogotá y Distrito Joven.
- ➔ Realización de proyectos de inversión local para la garantía de derechos de personas LGBTI.

- La conformación de Mesas Locales, Comités Operativos Locales y Consejos Consultivos Locales para el fortalecimiento de la participación ciudadana.

Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos. El segundo proceso estratégico es el mecanismo mediante el cual se debe garantizar el segundo objetivo de la política: generar capacidades en las organizaciones y personas de los sectores LGBT para una efectiva representación de sus intereses como colectivo en los espacios de decisión de la ciudad. A través de este proceso, se debe garantizar el derecho a la participación y, en su definición, está orientado a que las personas de los sectores LGBTI cuenten con las condiciones y las capacidades para actuar en el cumplimiento de sus derechos.

Integra los componentes: ampliación de capacidades para el ejercicio de derechos y para la ciudadanía; promoción y fortalecimiento de la organización social de los sectores LGBTI; facilitación de ejercicios de control ciudadano por parte de personas y organizaciones LGBTI, y organizaciones que trabajan por sus derechos.

Las principales acciones en este proceso han sido:

- El Consejo Consultivo LGBT. Es el cuerpo asesor y consultivo de la Alcaldía Mayor de Bogotá, compuesto por los secretarios distritales, una persona que representa a las universidades con presencia en Bogotá, ocho personas elegidas por la ciudadanía que representan a los sectores sociales LGBT y cuatro personas que desarrollan actividades relacionadas con derechos como salud, educación, trabajo, vida y seguridad, participación y cultura.
- La conformación de mesas locales, integradas por personas de los sectores LGBTI en once localidades de la ciudad. A través de las acciones que realizan, las mesas fortalecen los procesos de participación de las personas de los sectores LGBTI en los escenarios locales, y promueven el desarrollo de iniciativas y proyectos enfocados a garantizar sus derechos.

Comunicación y educación para el cambio cultural. El tercer proceso fue concebido para lograr el objetivo tres: promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, la garantía y la restitución del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género y orientación sexual. Fue diseñado como mecanismo para la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y para la promoción de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos. Este proceso desarrolla el derecho a la cultura y la comunicación.

Incluye los componentes: generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos; visibilización y posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBT como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público; escuela para la inclusión y la diversidad. Principales acciones:

- ➔ Esta política pública ha desarrollado la estrategia de cambio cultural “En Bogotá se puede ser”, cuyo objetivo es fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, a través del intercambio de experiencias y construcciones políticas, pedagógicas, culturales y organizativas de la ciudadanía en general. Mediante esta estrategia de cambio cultural se ha celebrado, desde el año 2011, la Semana Distrital de la Diversidad Sexual y de Géneros, la cual tiene como objetivo fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientaciones sexuales e identidades de género.
- ➔ Consolidación de Distrito Diverso como un lugar de resignificación del espacio público hacia la diversidad en la localidad de Chapinero.
- ➔ El desarrollo de procesos culturales de formación y circulación artística, como la Escuela de Artes y Oficios Transformistas, conferencias, conversatorios, paneles y demás espacios por medio de los cuales se posiciona la producción cultural de los sectores LGBTI como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público.

Producción y aplicación de conocimientos y saberes. El cuarto proceso estratégico está orientado a generar conocimientos y saberes que soporten y retroalimenten la implementación, el seguimiento y la evaluación de esta política. Integra el componente “Investigación y monitoreo sistemático de la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI”, que hace referencia a la observación permanente y sistemática de la situación de los derechos humanos de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad y a la comprensión de las violencias relacionadas con la identidad de género y la orientación sexual. Las principales acciones son:

- Observatorio de Política Pública LGBTI. El observatorio hace seguimiento periódico a la línea de base de la política pública realizada en el año 2010, en los indicadores de situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI, y de discriminación por orientación sexual e identidad de género en la ciudad; y a los ambientes laborales en las entidades. También, realiza investigaciones especializadas.
- Sistema de seguimiento y monitoreo a los planes de acción de la política pública, que cuenta con un Módulo de Seguimiento SIPA al cual tiene acceso la ciudadanía y al que las quince secretarías y nueve entidades responsables de su ejecución reportan trimestralmente los avances en la ejecución y el cumplimiento de las metas del plan de acción de la política. Los informes de seguimiento se encuentran publicados en la página web de la Secretaría Distrital de Planeación.



EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA LGBTI 2007-2019

SIN IMPORTAR A QUIÉN AMES, BOGOTÁ TE AMA

SEMANA POR LA IGUALDAD



Somos heterosexuales, respetamos la diversidad y vamos a la **Semana por la Igualdad**.

15-23 / 09 / 17

Te amamos Bogotá

El Poder SER

BOGOTÁ

1. Desplazarse y activarse

2. Esperar el carril

3. Distribuir la mitad de las mercancías

CEB

CEB



Han transcurrido doce años de la formulación y ejecución de esta política pública, y se han generado las adecuaciones institucionales, normativas y programáticas que permitieron su implementación, y la definición de su estructura y de un cuerpo de indicadores a través de la construcción de sus líneas de base, y la formulación y ejecución de tres planes de acción. Todas han sido acciones orientadas al logro de los objetivos de la política pública, lo que hizo imprescindible llevar a cabo un proceso de evaluación para valorar si las acciones implementadas desde las diferentes entidades responden a las necesidades identificadas de las personas de los sectores LGBTI y si han contribuido al logro de los objetivos de esta política. El objetivo general y los objetivos específicos de la evaluación fueron los siguientes:

Objetivo general:

- Realizar una evaluación de resultados de la política pública para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI del Distrito Capital, teniendo en cuenta su estructura, los objetivos, los procesos estratégicos y la definición de las acciones de política pública en el marco de la garantía de derechos de estos sectores sociales desde los servicios, las estrategias y las rutas diseñados para el goce y garantía de estos.

Objetivos específicos:

- Realizar el diseño conceptual y metodológico de la evaluación de resultados de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.
- Realizar una evaluación de los resultados de la implementación de la política pública LGBTI, teniendo en cuenta su estructura, los objetivos y los procesos estratégicos por medio de grupos focales con los segmentos poblacionales definidos por la Dirección de Diversidad Sexual.

- Realizar una evaluación de resultados de los servicios que han tenido mayores coberturas en la política pública LGBTI en relación con una atención integral y que han contribuido a derribar las barreras de acceso a los derechos a la educación, vida y seguridad, participación, salud, cultura y trabajo entre otros.
- Realizar una evaluación del resultado de los mensajes de la estrategia de cambio cultural “En Bogotá se puede ser”, a través de una encuesta diseñada para tal fin, dirigido a la totalidad de servidores públicos de las quince secretarías y diez entidades adscritas.
- Elaborar un informe final con la información consolidada de la evaluación de resultados de la PPLGBTI y de las recomendaciones de política pública acorde a la guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito Capital.



MARCO CONCEPTUAL



Como disciplina, la evaluación se ocupa de “recolectar, verificar, e interpretar la información sobre la ejecución y eficacia de las políticas públicas” (Majone, 1997, p. 214 citado en Roth, 2015, p. 227), y de analizar e interpretar la puesta en marcha y el impacto de las medidas que buscan resolver la situación problemática y la sistematicidad de los procesos comparados con estándares para mejorar una política. Para Roth (2015, p. 230), las evaluaciones deben cumplir tres dimensiones: cognitiva (aprendizaje), instrumental (proceso) y normativa (valores).

Los tipos de evaluación también se clasifican por el tiempo en el que se realiza la misma; esta es la clasificación de la evaluación más conocida, es decir, la evaluación ex ante, que corresponde al diseño de las políticas públicas; otras son las evaluaciones intermedias, que se realizan después de la implementación pero antes de la terminación de la ejecución de las políticas, y tienen como fin retroalimentar la ejecución de la política o tomar decisiones respecto a su continuidad. Para Roth (2015, p. 246), esta evaluación es concomitante y se puede categorizar en tres formas, en tanto que acompaña la puesta en marcha del proyecto: primero, una evaluación continua, con información permanente de medios y proceso; segundo, una evaluación periódica, entendida como un control de las actividades en un periodo de tiempo establecido desde la planificación, hasta la auditoría de actividades; y tercero, las evaluaciones ex post, entendidas como aquellas que se realizan después de la terminación de la implementación de la política.

Así, la evaluación que se hizo de la política pública LGBTI es formativa, de resultado e intermedia, y para ello “debe tomar en cuenta los factores contextuales y realizar un análisis y síntesis que permita identificar las causas que han operado para alcanzar o no los resultados esperados, así como otros posibles efectos atribuibles a las intervenciones que tuvieron lugar” (Feinstein, 2007, p. 21).

Los criterios de una evaluación, de acuerdo con (Ordoñez, 2013), son cuatro: 1) la relevancia o pertinencia de la política fundamentada en la relación entre las características del problema, la política diseñada e implementada, el uso de los recursos y el grado de alcance de los objetivos propuestos; 2) la sostenibilidad de los resultados; 3) el desarrollo institucional; y 4) la justicia en términos de una distribución aceptable respecto a los costos y los beneficios.

Sin embargo, la selección de los criterios de evaluación depende del contexto de la política pública y la información disponible. Por ello, para la evaluación de esta política pública se escogieron los primeros tres criterios:

- ➔ La relevancia o pertinencia pretende identificar los problemas y contrastar si los objetivos, las metas y las acciones tienen una coherencia con los problemas o necesidades identificadas; identifica si los objetivos, las metas y las acciones tienen una coherencia con la misionalidad y las responsabilidades de los sectores e instituciones, así como el alcance de cada componente.
- ➔ La sostenibilidad de los resultados conlleva, por ejemplo, comparar los resultados para establecer ¿en qué se ha mejorado y cuáles son los hallazgos negativos que persisten?, a fin de tener en cuenta recursos financieros y si estos se han utilizado eficientemente.
- ➔ Por su parte, la categoría de desarrollo institucional busca identificar las acciones dirigidas a garantizar una mejor articulación entre las entidades para una adecuada implementación de este componente, de los aspectos relacionados con la estructura de las instituciones y de los equipos de trabajo y la formalización de estos que faciliten la implementación de las acciones asociadas al componente.

Para llevar a cabo una evaluación de resultados, es clave comprender que el sistema propuesto por la Secretaría Distrital de Planeación se basa en la lógica de la cadena de valor, desde la cual el Estado produce bienes y servicios con el fin de satisfacer las demandas de la ciudadanía. En ese orden de ideas, la evaluación pasa por la identificación de los productos generados en el marco de la intervención analizando el cumplimiento de las metas propuestas y la sostenibilidad de los resultados obtenidos.

Cadena de valor

La cadena de valor, tal y como lo señala la SDP (2019, citando a DNP, 2014; Hernández, 2015)

[...] es un instrumento metodológico que describe de manera sencilla el proceso de producción de valor público a través de la relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos, resultados e impactos, en la que a lo largo del proceso de transformación se va añadiendo valor hasta lograr el producto esperado, el cual debería generar transformaciones en la población tanto en el corto como en el largo plazo.

En este sentido, y siguiendo la propuesta de la SDP, el énfasis está en torno a la producción de “valor público”. Este valor público es entendido como el aprovechamiento de los recursos disponibles, combinando los insumos de la manera más eficiente posible y dando paso a la transformación de insumos en productos. Los productos son entendidos como los bienes y servicios entregados por la intervención pública, que se generan mediante la transformación de insumos.

Es así como la cadena de valor permite evidenciar esa producción del valor público, que en este caso se ubica en dos sentidos: uno desde los servicios que implementan algunas de las entidades con responsabilidades en la política; y el otro desde las intervenciones que, aunque de manera menos directa, son igualmente necesarias para la transformación de la situación identificada de discriminación y vulneración de derechos. En ese orden de ideas, se analizan cuatro servicios que fueron priorizados por la DDS, y en el segundo caso, se recurre a los procesos estratégicos que estructuran la política.

Por lo anterior, la perspectiva de Coast y Passmore (2008) respecto a la creación de “valor público” como enfoque permite pensar en la mejora continua de los servicios públicos y cómo estos generan beneficios sociales a las y los ciudadanos, más allá de los análisis tradicionales de costo-beneficio que se suelen hacer en la evaluación de políticas públicas. Los servicios públicos

están caracterizados por tener origen en las reclamaciones de derechos por parte de la ciudadanía (Coast & Passmore, 2008, p. 5). Así mismo y siguiendo la propuesta de Matías (2014, p. 318), los servicios públicos pueden ser definidos como,

[...] toda actividad organizada tendiente a resolver necesidades de interés general, colectivas o públicas de la población, en forma regular, continua y obligatoria, de acuerdo con un régimen jurídico especial de derecho público, con la participación activa de la Administración Pública en la prestación directa, en su regulación y control. Los servicios públicos son aquellas actividades que satisfacen necesidades colectivas, generalmente esenciales, que deben ser ofrecidos en forma universal, obligatoria, continua y en condiciones de igualdad y calidad, a toda la comunidad.

De acuerdo con lo anterior, para analizar cómo se crea valor público mediante la prestación de servicios es necesario remitirse a los problemas públicos y a las necesidades que los originaron.

Así, se entiende el problema público como “toda situación que afecta negativamente los valores materiales e inmateriales de una colectividad o amenazan afectar el bienestar de la misma en un futuro cercano y sobre las que se espera que el Estado actúe” (Ordoñez, 2013, p. 98). En el mismo sentido, Dunn (2004, p. 67) plantea que estos pueden ser entendidos como “necesidades no realizadas, valores u oportunidades para mejorar”.

El planteamiento anterior se retoma en la descripción de la problemática, en la cual se realiza un acercamiento a los problemas y las necesidades que sustentan la existencia del servicio o del proceso estratégico analizado y se indaga por las transformaciones en el tiempo. Es importante indicar que la problemática se plantea desde los derechos, por lo tanto, cada servicio y cada proceso



estratégico está asociado a un derecho y los problemas y las necesidades están asociados a las violaciones, vulneraciones o limitaciones para la garantía de estos.

En este punto, también se contextualiza el servicio teniendo en cuenta la misión de los sectores responsables, la relación con las acciones que desarrolla, las formas en que se define, los instrumentos institucionales en los que se conceptualiza u ofrece el servicio, y la relación de este con los planes de acción de la PPLGBTI, entre otros aspectos.

Para el caso de la evaluación de los procesos estratégicos, la descripción de la problemática refiere a los aspectos que suscitaron o fundamentaron el proceso estratégico dentro de la política, los derechos que afecta, cómo se entiende y cuál es el estado del derecho y las barreras para su realización, entre otros aspectos.

Luego del reconocimiento de los problemas públicos de cada servicio o de cada proceso estratégico, se aborda el proceso de la intervención en el que se generan unas actividades para la transformación de insumos en productos y resultados. Los insumos son los factores clave de producción que son transformados para la prestación de los servicios. Se organizan según los tipos:

- Normativos. Todas las normas que apoyan o favorecen la implementación.
- Técnicos. Protocolos, lineamientos, guías, etc., que se han elaborado para facilitar la implementación de las acciones del proceso estratégico.
- Financieros. ¿De dónde vienen los recursos? ¿Existen proyectos de inversión asociados? ¿Se pueden diferenciar los rubros? ¿Qué dicen estos proyectos de inversión respecto a las metas?
- Humanos. ¿Cómo son los equipos? ¿Dónde están ubicados? ¿Quiénes y cuántos son? ¿Han cambiado? ¿Cómo es su vinculación? ¿Quiénes les pagan?
- Tecnológicos. ¿De qué medios se vale la entidad? ¿Existen sistemas de información asociados?
- Infraestructura. ¿Existen instalaciones? ¿Cuántas? ¿Dónde? ¿Quiénes van? ¿Desde cuándo? O si existieron, ¿por qué ya no?

Las actividades realizadas tienen como fin la transformación de los insumos en productos, definidos como “los bienes y servicios entregados por la intervención pública” (SDP, 2019, p. 10). Por su parte, los resultados refieren a los efectos —ya sean esperados o no— que se derivan de la intervención pública una vez han sido entregados los productos, mientras que los impactos refieren a los efectos que son atribuidos exclusivamente a la intervención pública (SDP, 2019, p. 10).

El análisis de estas categorías permite que la evaluación de resultados de los servicios y procesos estratégicos analizados no solo indague por el cumplimiento de los objetivos y las metas, sino que también abarque el proceso en el que se generan los servicios y las intervenciones estatales cuya finalidad es la satisfacción de una necesidad o la garantía de un derecho de los sectores LGBTI de Bogotá, centrándose en los beneficios y la transformaciones de la vida de la población objeto de intervención.

METODOLOGÍA



Para la evaluación de los resultados de la PPLGBTI, se utilizaron como fuentes de información: las mediciones de línea base de la política realizadas en 2010, 2015 y 2019, literatura gris, registros administrativos, así como información suministrada directamente por distintos actores (servidores públicos, personas de los sectores LGBTI y usuarios). Debido a esto, se hará uso de técnicas de recolección de la información como entrevistas semiestructuradas y grupos focales.

La evaluación de los mensajes de las estrategias de cambio cultural “En Bogotá Se Puede Ser” y “Ambientes Laborales Inclusivos” se realiza a través de una encuesta dirigida a servidores públicos⁷ de los quince sectores de la Administración Distrital (quince secretarías y nueve entidades adscritas).



7 Se entiende como tal a quienes están vinculados laboralmente con el Distrito a través de cargos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, planta temporal o provisionalidad.

HIPÓTESIS Y ANÁLISIS



En el desarrollo de la evaluación, se realizaron algunos análisis que van dando cuenta del estado y los resultados alcanzados en la implementación de la PPLGBTI. En este sentido, se anota que, por tratarse de una evaluación de resultados y acorde a la metodología empleada, no se contemplan los resultados directos en la transformación de las situaciones que motivaron la política (impacto) o en el cumplimiento de los indicadores del PdA (seguimiento y monitoreo).

A continuación, se presentan las hipótesis que se plantearon en la definición del problema, y conforme a la información levantada y analizada, se da respuesta según se corrobore o se niegue.

Hipótesis 1: La estructura de la PPLGBTI, considerando sus objetivos y procesos estratégicos, da cuenta suficiente de las problemáticas que requieren ser abordadas por la política, actualizándose según las mediciones de línea de base que se hacen periódicamente para asegurar su coherencia.

Esta hipótesis tiene dos condiciones. La primera se refiere a la estructura de la política desde sus cuatro procesos estratégicos respecto a las problemáticas que los suscitan. La segunda implica la actualización de estos desde la información disponible a través de las mediciones de líneas base.

Así, conforme al Acuerdo 371 de 2009, en el que se establecen los objetivos y procesos estratégicos de la PPLGBTI, y al Decreto 062 de 2014, con el que se ratifican estos lineamientos y se planean unos componentes por medio de los cuales se dará desarrollo a los procesos estratégicos, es posible establecer la siguiente asociación:

Proceso estratégico 1/Objetivo 1

Tabla 1. Estructura de la PPLGBTI-Objetivo 1

| Objetivo de la política | Proceso estratégico | Componentes |
|---|---|---|
| a. Consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, la garantía y la restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. | Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales. | a. Desarrollo de capacidades y competencias institucionales. b. Garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales. c. Territorialización de la política. d. Desarrollo y adecuación normativa en el nivel distrital y nacional. |

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa, este proceso estratégico aparece directamente dado desde el primer objetivo de la política, y se ha implementado a través de cuatro componentes, con los cuales parece existir una correspondencia lógica. Sin embargo, esta estructura se ha mantenido igual desde la formulación de la política en sus objetivos, procesos estratégicos y componentes, lo que significa que no se ha considerado la información disponible.

Lo anterior está sustentado en la revisión realizada en el desarrollo del producto cuatro de este convenio, y en el resultado de la evaluación de los procesos estratégicos se hizo una aproximación al estado de los componentes. Así, se observó que en cuanto al **desarrollo de capacidades y competencias institucionales** las acciones se han concentrado especialmente en la “cualificación” de los servidores públicos, dejando de lado asuntos necesarios como la formulación de proyectos y/o metas específicas, y la contratación y permanencia de equipos, por ejemplo. Acá se puede hacer

mención de la creación de dependencias y equipos de trabajo, y de la incorporación en procedimientos y lineamientos.

Respecto a las actividades de “cualificación”, se siguen empleando acciones tipo sensibilizaciones y capacitaciones que no tienen un modelo pedagógico establecido. Por tanto, las metodologías dependen más de quién las realiza, pues no cuentan con evaluaciones estructuradas que muestren el impacto o la contribución al propósito. A esto se suma el no considerar el público objetivo, su participación en acciones previas o su interés en el tema, entre otros aspectos.

En este sentido, es responsabilidad del sector de gestión pública y del Departamento Administrativo del Servicio Civil, como entidad distrital líder en la gestión del talento humano, diseñar e implementar —con el acompañamiento de la Dirección de Diversidad Sexual— las metas, los productos y los indicadores que permitan la transversalización del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en las entidades del Distrito, en las oficinas de talento humano, a través de los planes de capacitación institucional, del diseño de cursos y diplomados, y de módulos específicos para el desarrollo de los procesos de inducción y reinducción en los que se desarrolle el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género.

Respecto a la ***garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales***, es un componente que se ha asociado a los servicios que prestan las entidades. Sin embargo, como se ha mencionado antes, es uno de los puntos críticos en la implementación de la política, por cuanto estas acciones se aproximan más a estrategias o intervenciones colectivas que a lo que formalmente se ha establecido como servicio público. En particular por el interés que representa este componente, se aborda de manera independiente a través de la hipótesis 3.

En cuanto al componente de ***territorialización de la política***, se observa que representa un asunto de mayor interés, pues se comprende como la oportunidad para implementar la política directamente en lo local y así facilitar el contacto y acceso directo con las personas en su territorio, disminuir barreras de distinta índole y abordar las problemáticas en el espacio en el que se presentan.

Pareciera que con el tiempo este planteamiento se ha desvirtuado, perdiendo la articulación con la política y generando acciones más de tipo sectorial. Esto, sin considerar los cambios en las formas como trabajan los sectores, la reducción de presencia local de algunos sectores o la ausencia plena de ellos, o la intermitencia de los equipos y, por tanto, de los procesos.

A lo anterior se suma la creación de espacios locales, que si bien pueden ser espacios de participación y representación, también pueden estar dados desde intereses particulares que más que contribuir a la territorialización de la política, desarticulan acciones y desdibujan los propósitos con la que esta se implementa.

Por medio de la evaluación, se encontró el desarrollo de múltiples actividades en los territorios de la ciudad orientadas a garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI desde la Administración distrital y local, en el marco del ámbito de aplicación de la política pública LGBTI en Bogotá. Sin embargo, resalta la ausencia de claridad en la definición de competencias y misionalidades, de lineamientos, de definición de espacios e instancias de coordinación local y su articulación con la política pública; en síntesis, resalta la ausencia de un plan de territorialización de la política que cuente con una normativa que le dé sustento institucional en el marco de la política pública LGBTI.

Sobre el componente *desarrollo y adecuación normativa en el nivel distrital y nacional* se observa que requiere dimensionarse en cuanto a su real alcance respecto a lo nacional y respecto a su pretensión en lo distrital. Esto, dado que además de las normas propias de la política, no se han impulsado unas distintas que favorezcan los derechos de las personas de los sectores LGBTI, diferentes a lo que se realiza desde la transversalización de los enfoques.

Es así que este proceso estratégico requiere una revisión de las actividades que se implementan para que sean establecidas según las competencias de la entidad, el alcance y el aporte, y la pertinencia respecto a la problemática y al público al que va dirigido, contemplando las transformaciones en las dinámicas y experiencias de este público frente a la política.

Proceso estratégico 2/Objetivo 2

Tabla 2. Estructura de la PPLGBTI-Objetivo 2

| Objetivo de la política | Proceso estratégico | Componentes |
|--|---|---|
| b. Generar capacidades en las organizaciones y personas de los sectores LGBTI para una efectiva representación de sus intereses como colectivo en los espacios de decisión de la ciudad. | Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos. | a. Ampliación de capacidades para el ejercicio de derechos y para la ciudadanía. b. Promoción y fortalecimiento de la organización social de los sectores LGBTI. c. Facilitación de ejercicios de control ciudadano por parte de personas y organizaciones LGBTI, y organizaciones que trabajan por sus derechos. |

Fuente: Elaboración propia.

Este proceso estratégico está directamente asociado al segundo objetivo de la política. Los tres componentes dan cuenta de aspectos relevantes para el logro de este propósito.

En cuanto a su actualización, es de notar que, al igual que el anterior, este proceso no ha tenido cambios en su estructura, lo que nuevamente sugiere la necesidad de revisar si estos componentes son los requeridos según las mediciones de línea de base y si la manera en que se implementan permite la realización del objetivo.

Lo anterior se debe a que el componente de *ampliación de capacidades para el ejercicio de derechos y para la ciudadanía*, inicialmente desarrollado con fuerza por el IDPAC, ha ido perdiendo acciones.

Respecto a la *promoción y fortalecimiento de la organización social de los sectores LGBTI*, es preciso revisar la comprensión de promoción y fortalecimiento en el marco de la política y de las condiciones actuales, los avances alcanzados por parte de los grupos y colectivos, las formas de expresión y nuevos liderazgos, y particularmente, las necesidades de las personas de los sectores LGBTI en cuanto a su representación política.

Por último, el componente de *facilitación de ejercicios de control ciudadano por parte de personas y organizaciones LGBTI y organizaciones que trabajan por sus derechos* no ha tenido desarrollo en los últimos planes de acción y es necesario reevaluar las entidades responsables de su implementación.

La forma como se estructuraron los componentes de este proceso estratégico es ejemplo de una planeación integral orientada a garantizar el derecho a la participación de las personas de los sectores LGBTI; sin embargo, la evaluación indica que en la forma como se implementaron los componentes a través de las acciones se pierde dicha integralidad. Lo anterior significa que se debe replantear el proceso ajustando, en el plan de acción que se formule, las metas y los indicadores a los componentes y al proceso estratégico, teniendo siempre en cuenta que a través de este proceso se deben generar capacidades en las organizaciones y personas de los sectores LGBTI para una efectiva representación de sus intereses como colectivo en los espacios de decisión de la ciudad, objetivo dos de la política por medio de la cual se garantiza el derecho a la participación.

Proceso estratégico 3/Objetivo 3

Tabla 3. Estructura de la PPLGBTI-Objetivo 3.

| Objetivo de la política | Proceso estratégico | Componentes |
|--|---|--|
| c. Promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, la garantía y la restitución del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género y orientación sexual. | Comunicación y educación para el cambio cultural. | a. Generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos. b. Visibilización y posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público. c. Construcción de una ciudad segura y protectora para las personas de los sectores LGBTI y libre de violencias por identidad de género y orientación sexual. d. Escuela para la inclusión y la diversidad. |

Fuente: Elaboración propia.

Este proceso estratégico, ligado al objetivo tres de la política, se desarrolla a través de cuatro componentes cuya pertinencia no resulta tan evidente, a diferencia de los procesos anteriores. En este sentido, es de señalar que tampoco se han revisado o ajustado conforme a la información disponible.

Respecto al componente *generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos*, se puede asumir que está relacionado con las mediciones que se han realizado sobre las representaciones que se tienen sobre las personas de los sectores LGBTI. Sin embargo, a diferencia de la estrategia de cambio cultural “En Bogotá se puede ser”, no se observan otras acciones por parte de los sectores competentes.

Si bien es indispensable tomar acciones que aseguren el derecho a la cultura y a la expresión cultural, como se plantea con el componente de *visibilización y posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público*, no es claro su aporte directo al proceso estratégico. Por tal razón, sería preciso un desarrollo que evidencie esta relación y señale por qué este aporte como forma de garantizar el derecho a la cultura no está vinculado con los otros derechos como la salud, el trabajo y la vivienda, por ejemplo. Esto indica la necesidad de establecer las metas, los productos y los indicadores que se formulen en el plan de acción articulado a este componente, orientados a garantizar el derecho a la cultura y la responsabilidad del sector cultura, recreación y deporte.

Es de notar también que este componente no ha tenido un desarrollo significativo y que indique la forma como se ha logrado dicho posicionamiento. En un análisis similar al anterior, el componente de *construcción de una ciudad segura y protectora para las personas de los sectores LGBTI y libre de violencias por identidad de género y orientación sexual* se cuestiona porque no está relacionado con el derecho a la vida y la seguridad, de modo que las acciones relacionadas con este derecho no estén fraccionadas y que el servicio implementado no se reduzca a asesoría para acceso a la justicia.

A lo anterior se agrega el hecho de que no son tan evidentes los logros alcanzados ni el nivel de compromiso de las entidades responsables. Desde este componente, deben plantearse las metas, los productos y los indicadores a través de los cuales se garantice el derecho a la vida y seguridad de las personas de los sectores LGBTI, siendo responsable de su ejecución el sector seguridad.

Finalmente, el componente de *escuela para la inclusión y la diversidad*, que puede ser vinculado a las acciones para la garantía del derecho a la educación, no ha tenido ningún desarrollo y

el sector responsable no da cuenta de este. Por lo tanto, es evidente la necesidad de revisar este proceso estratégico para que los componentes que le den desarrollo respondan a una estructura argumentada y lógica que facilite la implementación de acciones pertinentes.

Proceso estratégico 4

Tabla 4. Estructura de la PPLGBTI-Sin objetivo

| Objetivo de la política | Proceso estratégico | Componentes |
|-------------------------|---|---|
| | Producción y aplicación de conocimientos y saberes. | a. Investigación y monitoreo sistemático de la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI. |

Fuente: Elaboración propia.

Si bien es indiscutible el aporte de este proceso estratégico, se destaca que no está relacionado con ningún objetivo y, por tanto, sus desarrollos quedan desarticulados de la estructura de la política.

A pesar de que es un proceso estratégico definido desde la formulación y que no ha tenido cambios, en sus desarrollos se ha fortalecido el observatorio, pero requiere ser revisado para que realmente responda a un objetivo de la política y, en esta lógica, aporte a la transformación de una situación problemática.

Objetivo 4

Tabla 5. Estructura de la PPLGBTI-Objetivo 4

| Objetivo de la política | Proceso estratégico | Componentes |
|---|---------------------|-------------|
| d. Posicionar la perspectiva de géneros y diversidad sexual para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en el Distrito Capital. | | |

Fuente: Elaboración propia.

Este objetivo no está asociado a ningún proceso estratégico; sin embargo, ha tenido desarrollo desde las acciones de transversalización que se realizan en el interior de los sectores.

Así mismo, es importante establecer que a través del proceso de formulación de políticas públicas liderado por la SDP, en el que se hizo la inclusión del enfoque poblacional-diferencial, la DDS, la SDIS, la SDG elaboran concepto técnico sobre los desarrollos de este enfoque en las políticas públicas. En este sentido, la DDS favorece la inclusión del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género como parte de sus responsabilidades.

En conclusión, esta hipótesis se cumple parcialmente, lo cual sugiere la necesidad de revisar la estructura de la política sin modificar los objetivos y los procesos estratégicos existentes. Es preciso atender las falencias identificadas respecto a la medición de línea de base y especialmente en cuanto a lo relacionado con los procesos estratégicos 3 y 4 y el objetivo 4.

Hipótesis 2: Los planes de acción de la PPLGBTI son formulados acorde a las responsabilidades de las entidades y la información disponible, ajustándose cada vez a los cambios evidenciados en los contextos sociales, políticos y personales.

Debido al propósito de esta evaluación y a la metodología empleada, no se realizó una revisión sobre PdA directa y minuciosa. Sin embargo, lo que se retomó de planes de acción para los análisis efectuados permitió evidenciar falencias en su formulación, dada la ausencia de indicadores, como en el primer PdA, o el uso de indicadores de gestión que no permiten dar cuenta de los avances y las contribuciones efectivas en la transformación de las situaciones problemáticas.

También, se reconoció que en algunos casos las metas planteadas no tienen una relación con el componente; en otros, su contribución no es significativa; y en otros, no es responsabilidad del sector. Aunque estos casos son muy pocos, esto puede ser una invitación para que el PdA sea más conciso y plantee las metas más contundentes de cada sector, y para que se revise con cada sector sus competencias y acciones.

En este sentido, es necesario no solo establecer desde la información disponible los asuntos en los que se quiere impactar, sino además reconocer el efecto de las intervenciones realizadas en estos años de la política, a fin de que se establezcan los sujetos de intervención y que las acciones sean pertinentes a estos cambios.

En conclusión, esta hipótesis se cumple parcialmente, dado que, primero, los planes de acción de la PPLGBTI son formulados acorde a las responsabilidades de las entidades, salvo algunas excepciones en las que los sectores asumen competencias que no les corresponden. Segundo, no consideran la información disponible al no atender las mediciones de línea de base, las investigaciones y las necesidades expresadas de las personas de los sectores LGBTI.

Hipótesis 3: Los servicios implementados son coherentes con la misión de las entidades y las acciones que implementan son pertinentes a las necesidades identificadas, de manera que tienen resultados en la transformación de las situaciones que abordan, en la garantía de derechos y en la vida de las personas que acuden a ellos.

Esta hipótesis refiere dos aspectos: el proceso de evaluación realizado en desarrollo del producto tres de este convenio, y la evaluación de resultados de los servicios de la política pública LGBTI en relación con los derechos. Este aspecto se aborda desde cada uno de los sectores involucrados:

Sobre la coherencia entre la misión de las entidades y las acciones que implementan

En lo referente al sector salud, es necesario señalar que no presta un servicio específico para dar respuesta a las necesidades identificadas. De este modo, aunque las acciones que implementa son coherentes con su misión como sector, no son suficientes para garantizar este derecho.

Sobre el sector desarrollo económico, es de anotar que no presta un servicio desde el concepto que refiere. Aunque las acciones que implementa son coherentes con la misión del sector, las rutas son acciones iniciales de un proceso para garantizar el derecho al trabajo.

Respecto al sector gobierno, es de anotar que desarrolla acciones que en conjunto se aproximan a un servicio, pero teniendo en cuenta la creación del sector seguridad y su misionalidad orientada a liderar las acciones y estrategias en materia de seguridad ciudadana, convivencia y acceso a la justicia, debe darse una redefinición de competencias y responsabilidades frente al derecho a la vida, el acceso a la justicia y la protección a situaciones de violencia entre estos dos sectores y generar una mayor coordinación con los otros sectores que favorecen acciones en este derecho.

Frente al sector integración social, se identifican varios cuestionamientos que llevan a establecer que no hay una total coherencia entre las acciones y su misión como sector. Esto se debe a que como sector tiene un servicio formulado, que incluye componentes como el desarrollo de capacidades, la asesoría jurídica y la asesoría psicológica, competencia de otros sectores como educación, desarrollo económico, gobierno, mujer y salud.

Lo anterior plantea la necesidad de establecer la manera en que esto genera duplicidad de acciones, lo cual no necesariamente aporta mayor cobertura ni calidad en la atención, sino que afecta las rutas de referenciación y las acciones de otros sectores con competencia.

Sobre la pertinencia respecto a las necesidades identificadas

De acuerdo con la revisión realizada, es posible establecer que los servicios ofrecidos no son pertinentes. Las mediciones de línea base presentan las necesidades de las personas de los sectores LGBTI para la garantía de derechos como salud, trabajo, vida y seguridad, que no están siendo recogidas en su totalidad por los sectores responsables y sobre las cuales implementan acciones que no representan contribución para la transformación de las situaciones de derechos.

Al comprender, como se ha planteado desde la política, la integralidad de los derechos, y cómo la vulneración de un derecho está asociada a situaciones de vulnerabilidad de la persona en donde está expuesta a violencias, discriminación y otras formas en los que limita la exigibilidad de los derechos y se aumentan las posibilidades de vulneración de los otros derechos; la respuesta institucional debe contemplar este hecho, para generar respuestas integrales, coordinadas y efectivas a las necesidades expuestas.

Hipótesis 4: En el marco de la PPLGBTI, las entidades responsables cuentan con proyectos de inversión que les permiten la asignación de recursos (financieros, humanos, tecnológicos) suficientes para atender las metas que les competen y contribuir al alcance de los objetivos de la política.

Esta hipótesis está relacionada con la institucionalización de la política. La revisión realizada permitió identificar que solo existen proyectos de inversión específicos para la implementación de la PPLGBTI en dos sectores: Planeación desde la DDS como coordinadora de política e Integración Social a través de la SubLGBTI.

De tal manera, los otros sectores con responsabilidades en la política recurren a proyectos globales a los que asocian una meta o simplemente incluyen a los sectores LGBTI dentro de un amplio grupo de poblaciones que abordan a través de dicho proyecto. Por lo anterior, y teniendo en cuenta que es difícil el seguimiento a la ejecución de recursos y a la asignación para la ejecución de metas y la asignación para la conformación de equipos que la ejecuten, es consecuente indicar que se rechaza esta hipótesis, implicando la necesidad de generar acciones que subsanen este hecho y fortalezcan su implementación.

Hipótesis 5: Las estrategias de cambio cultural y ambientes laborales cuentan con mensajes, imágenes y medios de difusión adecuados al propósito y población objetivo, de manera que logran la aceptación y recordación suficiente.

La metodología empleada se concentró en servidores de las entidades de la Administración que implementan acciones de política pública. Para la estrategia de cambio cultural, los servidores son una de sus poblaciones objetivo y las otras son la ciudadanía y los sectores LGBTI; para la estrategia “Ambientes Laborales Inclusivos”, los servidores sí son la única población objetivo a la que va dirigida, por lo cual es solo desde esta observación que se responde a la hipótesis.

De una muestra de 4406 servidores que contestaron la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados:

- 1826 (41,5%) conocen o han escuchado el eslogan.
- 1628 (36,9%) indican que este eslogan hace referencia a que Bogotá es una ciudad para todas y todos sin discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 1029 (23,3%) identifican que la estrategia se dirige a la ciudadanía en general, a funcionarios y a sectores sociales LGBTI.
- 852 (19,2%) identifican a la SDP como cabeza de la estrategia.
- 1550 (35,1%) establecieron que el objetivo es divulgar conocimientos y cambiar imaginarios y representaciones sociales en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género.
- 1696 (44,6%) han visto o reconocen el eslogan “En Bogotá se puede ser”.
- 2239 (50,8%) señalan que este eslogan representa igualdad en la diversidad sexual.
- 537 (12,1%) han participado en al menos una Semana por la Igualdad.

Con estos resultados y los análisis realizados, se identificó que la estrategia de cambio cultural “En Bogotá se puede ser”, en lo que respecta a los servidores como público objetivo, presenta un nivel bajo de identificación y recordación tanto de su mensaje como de su imagen.

Respecto a la estrategia “Ambientes Laborales Inclusivos”, 2150 (48,7%) servidores conocen o han escuchado sobre la estrategia y 947 (21,4%) indican que el objetivo es propiciar ambientes laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género. Estos resultados son bajos respecto al total de la muestra, y si bien el porcentaje de servidores que expresan conocer o haber escuchado la estrategia se acerca a la mitad, este porcentaje se reduce solo a una quinta parte que sabe cuál es su objetivo, de modo que no es posible indicar que los mensajes, las imágenes y los medios de difusión son adecuados al propósito y a la población objetivo, de manera que logren la aceptación y la recordación suficientes por parte de los servidores del Distrito.

CONCLUSIONES



Procesos estratégicos

La evaluación de resultados de la política pública para la garantía de derechos de las personas de los sectores de lesbianas, gais, bisexuales, transgeneristas e intersexuales del Distrito Capital implicó el abordaje de cuatro procesos estratégicos, cuatro servicios y dos estrategias, teniendo en cuenta los objetivos de la política. En primer lugar, se retomarán las principales conclusiones en cuanto a los procesos estratégicos, que son: i) fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales; ii) corresponsabilidad en el ejercicio de derechos; iii) comunicación y educación para el cambio cultural; y iv) producción y aplicación de conocimientos y saberes.

Proceso estratégico 1: Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales

El primer proceso estratégico corresponde al **Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales**, y da cuenta de los esfuerzos dentro de las diferentes entidades interinstitucionales y comunitarias en torno a la adopción del enfoque diferencial por identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas. En general, se reconocen avances cuantitativos en términos de las metas de personas impactadas. Sin embargo, también se evidencian posibilidades cualitativas de mejora de estilo respecto al impacto que implicaría dicho fortalecimiento en la atención de personas de los sectores LGBTI.

Si bien el desarrollo de capacidades institucionales se ha medido desde el crecimiento de la cantidad de funcionarios y funcionarias abordados, se resalta la importancia de superar la sensibilización y lograr una formación sostenida para que servidores y servidoras, en pleno conocimiento de las competencias de sus respectivas entidades y de la PPLGBTI, garanticen experiencias de atención e interacciones cotidianas con la ciudadanía desde el reconocimiento de la diversidad y la empatía.

Se destacan logros en la transversalización de los enfoques de orientaciones sexuales e identidades de género diversas en otras políticas y en la adecuación normativa distrital y local, aunque se identifica la necesidad de fortalecer la articulación entre los diferentes sectores para la implementación integral de acciones afirmativas coordinadas y la consolidación de rutas que faciliten el acceso de las personas de los sectores sociales LGBTI a los diferentes servicios y al ejercicio de sus derechos.

Un componente clave del primer proceso estratégico hace referencia a la territorialización de la política, que implica que existan acciones enfocadas al trato diferenciado de las personas LGBTI para que se encuentren en igualdad de condiciones en el acceso a derechos. La territorialización se realizó desde entidades específicas y alcaldías locales a través de proyectos de inversión, a saber, con dificultades en la transversalización de los enfoques y en los conocimientos de la política LGBTI.

Al no haber correlación clara entre información sobre las problemáticas y necesidades identificadas en los territorios, y las acciones y metas trazadas para la territorialización, se afecta la relevancia o pertinencia de estas. Así mismo, es necesario promover la sistematización de las experiencias territoriales y retomar dichos aprendizajes para garantizar la sostenibilidad de estas apuestas entre diferentes administraciones, sin perder de vista el sentido de los ejercicios y teniendo en cuenta la alta rotación que tienen las instituciones.

Proceso estratégico 2: Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos

El segundo proceso estratégico se refiere a la **Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos**, desarrollado a través de estrategias de: i) sensibilización, capacitación y formación en herramientas individuales y colectivas para la participación incidente; ii) creación y apoyo a organizaciones sociales; y iii) promoción del control social.

Una de las conclusiones más recurrentes de este apartado aborda la carencia de claridades respecto al punto de partida y llegada de los procesos, así como de seguimientos o evaluaciones que permitan dar cuenta del alcance o la efectividad de los procesos de fortalecimiento. Es clave tener

en cuenta que la cualificación resultante de estos proyectos debería alinearse con la búsqueda por una injerencia real de las organizaciones a través de procesos participativos, lo cual aún es difícil de evidenciar.

Es fundamental identificar las barreras estructurales que impiden una participación incidente, y conocer a mayor profundidad posibles motivaciones individuales que podrían impulsar un crecimiento de la participación, sin olvidar la importancia de fortalecer el relevo de liderazgos que dinamicen las relaciones de las organizaciones y la ciudadanía con la institucionalidad.

Así mismo, si bien se cuenta con una multiplicidad de metodologías provenientes de los diferentes sectores involucrados en este proceso estratégico, se deben definir más claramente los modelos pedagógicos y alinear las metodologías con los objetivos relacionados con la incidencia para aumentar el nivel de alcance participativo.

Se destacan los logros en cuanto a la aplicación del enfoque diferencial y la visibilización y el reconocimiento de diferentes formas organizativas de los sectores LGBTI durante los procesos para apoyo y acompañamiento institucional de las redes de participación. De igual manera, se evidencian avances en cuanto a la creación y formalización de espacios de interlocución entre la Administración Distrital y los sectores sociales LGBTI, aunque de manera consultiva.

Es por esto que se hace referencia a la urgencia de fortalecer la incidencia de las instancias de participación desde un carácter vinculante, de forma tal que se privilegien procesos de transformación volcados a abordar las necesidades manifestadas por las organizaciones y la ciudadanía desde la implementación de la política pública, y no desde la legitimación institucional.

En esa medida, también es importante poder ajustar los contenidos ofrecidos a la luz de herramientas personales y grupales (no solamente relacionadas con temáticas conceptuales de la política pública o de los procesos de participación), que contribuyan a la construcción de memorias colectivas que sigan creciendo y promuevan una ciudad incluyente más allá de los mismos sectores sociales LGBTI. Esa apuesta adjudicaría la problemática de la discriminación a quienes realmente la perpetúan.

Comprender los procesos organizativos y de participación como sistemas orgánicos, no dependientes de las instituciones, pero con posibilidades de articulación con estas, podría aportar a la mejora de las acciones de política pública de manera articulada y reflexiva, manteniendo su independencia y valorando el papel potencial y real de la participación en un ordenamiento democrático.

Proceso estratégico 3: Comunicación y educación para el cambio cultural

El proceso estratégico **Comunicación y educación para el cambio cultural** busca la transformación de representaciones sociales negativas y de prácticas culturales estereotipadas y prejuiciosas que históricamente han sido fundamento de la discriminación, la exclusión y la vulneración de derechos de las personas LGBTI. Este proceso ha permitido la visibilización de las expresiones culturales LGBTI y ha puesto de presente la disputa por el derecho a la ciudad de los sectores sociales. Si bien los diferentes componentes han logrado (en diferentes medidas) una cierta transformación de representaciones culturales negativas sobre los sectores LGBTI, aún se mantienen prejuicios que afectan el ejercicio pleno de los derechos.

El primer componente del proceso, a saber, *generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos*, se desarrolla a través de la estrategia comunicativa de cambio cultural “En Bogotá se puede ser” y de la actividad de Semana por la Igualdad. Ambas le apuestan al posicionamiento público y a la visibilización de los sectores sociales LGBTI, a pesar de estar concentradas en fechas y convocatorias puntualizadas. Estas dos estrategias materializan los debates políticos de las administraciones distritales respecto a lo que implica construir una ciudad diversa.

Las acciones del segundo componente, *visibilización y posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI*, se han desarrollado principalmente mediante las convocatorias artísticas, aunque aún falta mejorar la implementación de acciones transversales en el sector para la visibilidad y el posicionamiento de las apuestas culturales de las personas de los sectores LGBTI en un sentido de alcance más amplio que logre hablarle a toda la ciudadanía.

Adicionalmente, se menciona que no se ha desarrollado el tercer componente del proceso, referente a la ***construcción de una ciudad segura y protectora para las personas de los sectores LGBTI y libre de violencias por identidad de género y orientación sexual***, más allá del relacionado con el proceso estratégico de fortalecimiento institucional. Lo anterior da cuenta de un vacío importante de la deconstrucción de la naturalización de las violencias hacia personas LGBTI a un nivel cultural, y que en últimas sigue fundamentando la falta de sanción (jurídica y social) de los actos discriminatorios y violentos.

Este proceso estratégico tiene un cuarto componente: ***escuela para la inclusión y la diversidad***, el cual aún carece de caracterización y desarrollo a pesar de las acciones puntuales del sector educación y principalmente del sector integración social. El desarrollo de este componente es fundamental para darles sentido a las transformaciones culturales deseadas por las nuevas generaciones, y para romper con el peso que los estereotipos y prejuicios pueden llegar a tener en la enseñanza de formas de socialización.

En razón de lo anterior, todavía permanece el reto de una mayor difusión y apoyo por parte de todos los sectores de la Administración Distrital en las diferentes estrategias y componentes del proceso, en particular en lo que se refiere a la transformación de instituciones sociales desde donde se han reproducido históricamente y continúan perpetuando la desigualdad y la discriminación por orientaciones sexuales e identidades de género diversas. En esto el sector educativo es de vital importancia, a pesar de que todavía se reconozca un tabú muy fuerte en el abordaje de estos temas con niños, niñas y jóvenes. Así mismo, se hace necesaria la construcción de documentos y lineamientos conceptuales sobre la aplicabilidad de la PPGBTI en este proceso, en particular en los ámbitos educativos.

Proceso estratégico 4: Producción y aplicación de conocimientos y saberes

El cuarto proceso estratégico, **Producción y aplicación de conocimientos y saberes**, se ha destacado por generar conocimientos y saberes que fundamentan y retroalimentan la

implementación, el seguimiento y la evaluación de la política a través de la estrategia de seguimiento a los planes de acción de la PPLGBTI.

La gestión del conocimiento ha incluido el desarrollo de investigaciones con un énfasis especial en la situación de derechos de los sectores LGBTI, además de la realización de boletines y de encuentros de saberes. Así mismo, la producción de líneas base permite un acercamiento a las problemáticas y necesidades de las personas LGBTI desde la evidencia, y direcciona las respuestas a dichas situaciones en términos de política pública.

Es muy importante seguir fortaleciendo las formas de comunicación y la difusión de los aportes informativos y analíticos, así como los insumos financieros, humanos y normativos que permitan el máximo aprovechamiento de los recursos de conocimiento. De igual modo, es clave que crezca el compromiso de los diferentes sectores en cuanto al registro de las respuestas institucionales para su posterior seguimiento, ojalá de manera tal que desde un sistema distrital de información unificado se puedan producir cruces de información resultantes en una focalización de las acciones en las que más se requieran tanto desde una perspectiva territorial como interseccional.

Servicios

A continuación, se abordarán las principales conclusiones de los cuatro servicios evaluados: i) registro, orientación y vinculación a las rutas de empleabilidad y emprendimiento de las personas de los sectores LGBTI; ii) atención a las personas de los sectores LGBTI frente a situaciones de violencia por su orientación sexual o identidad de género; iii) salud para las personas de los sectores LGBTI; y iv) atención integral a personas de los sectores LGBTI.

Según los análisis realizados, en cada uno de los servicios priorizados se observan dificultades recurrentes, cuya atención requiere un esfuerzo por parte de los sectores responsables. Algunas de estas dificultades se asocian a lo estructural del sector, como lo relacionado con recursos financieros, administrativos o de sistemas de información; otros, sin ser independientes de los anteriores, se ven más ligados a lo propio del servicio.

Así, respecto a lo financiero se observa una dificultad más asociada a la asignación de recursos, que a la posibilidad de hacer seguimiento a las asignaciones realizadas. Si bien es deseable que cada sector destine un proyecto de inversión para atender las responsabilidades con la PPLGBTI, se entiende que no suceda debido a los planes y la estructura de cada uno de ellos y que sea a través de proyectos generales que den respuesta a compromisos similares. Sin embargo, al no contar con rubros específicos para estos proyectos que den cuenta de la inversión en acciones para la PPLGBTI, es difícil reconocer las acciones del sector y el alcance de estas. Esta es una forma de mantener invisibilizadas a las personas, y es posible que dé cuenta de la manera en que el sector comprende su compromiso con la política.

En ese sentido, es importante materializar la recomendación de unificar un sistema de información y seguimiento de la PPLGBTI, de forma tal que permita dinamizar los procesos estratégicos y los servicios.

Otra dificultad que puede asumirse como general está relacionada con la sistematización, el registro y la salvaguarda de la información. Al no contar con sistemas de información que permitan consignar lo relacionado con las acciones que se han desarrollado en el marco de la política, la memoria institucional se hace difusa. No solo se pierde la posibilidad de reconstruir estas acciones, logros y dificultades, sino también la información sensible (como datos personales o procedimientos realizados) se mantiene en archivos personales de los servidores públicos, en algunos casos.

Lo anterior resulta preocupante frente a la evaluación, dado que la ausencia de estos registros evidencia falencias en los procesos institucionales de los sectores y de la SDP como coordinadora de política. Esto en el entendido de que dichos registros o sistemas de información aseguran la rigurosidad de los reportes y la posibilidad de seguimiento a las acciones. También, pueden dar cuenta de la comprensión que se hace de las acciones realizadas, en la que no se integra a procesos estructurales del sector, de manera que los servicios y el seguimiento a los proyectos no requieren lineamientos de calidad de la información.

Respecto a asuntos administrativos, se reconocen los impactos en los servicios, como por ejemplo los tiempos de contratación de equipos y la permanencia de estos con el fin de

asegurar la continuidad de los procesos, o con la conformación de equipos y la asignación de responsabilidades.

Asociado a lo anterior, es importante resaltar cómo estas dificultades afectan el servicio, la comprensión de este y las acciones que realiza. Así, se hace necesario reconocer:

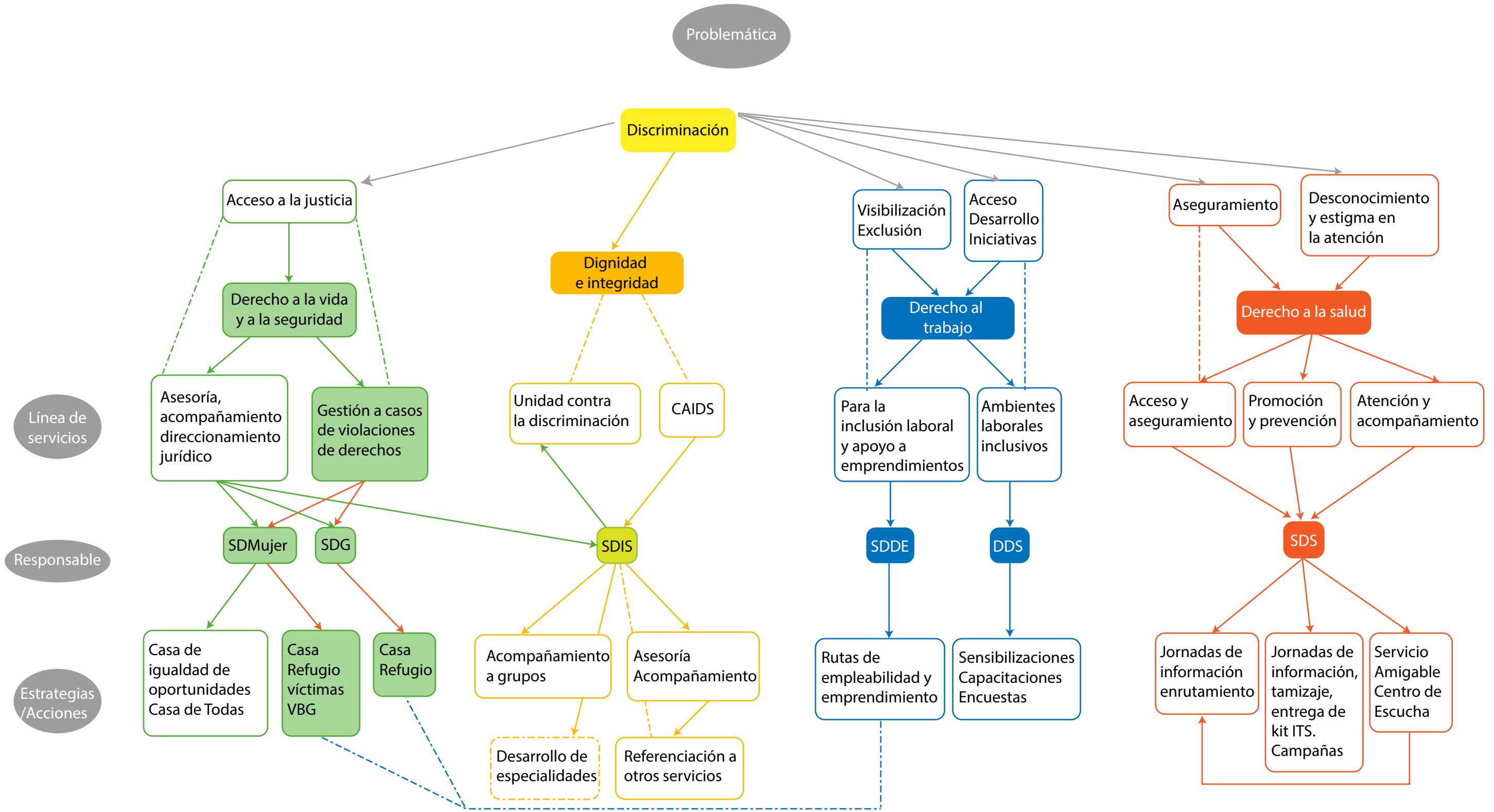
- ➔ La complejidad de la PPLGBTI en la medida que al ser una política de derechos, las acciones no se desligan y por tanto, a pesar de la misión sectorial, muchas de las acciones son dependientes.
- ➔ Establecer la distinción entre la interdependencia para la garantía de los derechos y los alcances y responsabilidades en el actuar particular. Es decir, dimensionar y precisar que aunque algunos propósitos y acciones requieren actuaciones conjuntas para lograr las transformaciones deseadas, el quehacer de cada sector establece unos límites en las intervenciones y unas formas propias de implementarlas. Esto lleva a revisar conjuntamente los servicios de cada sector y las rutas de referenciación y atención que los cruzan, de forma tal que se puedan afinar las articulaciones.

Al reconocer como punto de partida para la prestación del servicio la misión del sector, se observa que no existe un lineamiento sobre lo que significa un servicio, o un servicio en el marco de la PPLGBTI, lo cual facilitaría establecer límites, alcances y articulaciones visibles. En sectores como salud o integración, esto se presenta de manera más tangible y conectada a su estructura, mientras que en sectores como desarrollo económico o gobierno es más sutil o incipiente.

En este sentido, se observa que se apropian verbos como “acompañar” o “asesorar” sin que exista clara definición de lo que significa en términos del servicio, sin precisar si la comprensión en cada sector es la misma o si las acciones que se desprenden son semejantes.

El siguiente gráfico permite identificar aspectos que requieren atención para fortalecer las acciones y los impactos.

Ilustración 1. Servicios distritales en el marco de la PPLGBTI



Servicio 1: Registro, orientación y vinculación a las rutas de empleabilidad y emprendimiento de las personas de los sectores LGBTI

En cuanto al primer servicio de **Registro, orientación y vinculación a las rutas de empleabilidad y emprendimiento de las personas de los sectores LGBTI**, este hace parte de la oferta de programas institucionales del Instituto para la Economía Social (del sector desarrollo económico) en términos de la formación, la capacitación y la intermediación para el trabajo a poblaciones vulnerables. Sin embargo, lo concerniente a acciones para erradicar la discriminación y la exclusión laboral por razones de orientación sexual e identidad de género ha sido relegado únicamente para la estrategia “Ambientes Laborales Inclusivos”.

En el ejercicio comprensivo de este servicio, se identifican dos líneas desde las cuales se abordan las problemáticas identificadas. La primera línea está relacionada con el acceso al trabajo y el emprendimiento, asumida por el sector de desarrollo económico; en ella se generan preguntas sobre el impacto de actividades realizadas en términos de cobertura y respuesta a necesidades, dado que las rutas de empleabilidad parece que se quedan en un nivel de información y acompañamiento que con dificultad logra la gestión hacia la vinculación laboral.

Se reconoce que es fundamental fortalecer la ruta de empleabilidad; en primer lugar, desde diagnósticos sobre las actividades económicas de las personas de los sectores LGBTI, aún más teniendo en cuenta los altos niveles de desempleo e informalidad entre ciertos sectores. Así mismo, se requiere hacer seguimiento de las personas vinculadas en relación con orientaciones desde el sector desarrollo económico, a fin de tener una dimensión del impacto real de dicho servicio.

La segunda línea está asociada a favorecer condiciones para el bienestar en el trabajo; vinculada a la estrategia de la política “Ambientes Laborales Inclusivos”, es asumida por la Dirección de Diversidad Sexual. Si bien esta estrategia hace parte del proceso de cambio cultural, se presenta un cuestionamiento en torno a la pertinencia de que sea la DDS la responsable, considerando sus

competencias y que no sean entidades cuya misión está ligada a estas acciones, como es el caso del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Por otra parte, se debe fortalecer la incidencia de la estrategia “Ambientes Laborales Inclusivos” en los procesos de inducción y reinducción de servidores públicos de todos los niveles ocupacionales y en todo el Distrito. Desde esta estrategia, se podría fortalecer las jornadas de sensibilización a las empresas y empresarios, con miras a generar alianzas público-privadas para diversificar la oferta laboral y aumentar las posibilidades de vinculación de las personas de los sectores LGBTI.

Servicio 2: Atención a las personas de los sectores LGBTI frente a situaciones de violencia por su orientación sexual o identidad de género

Para el segundo servicio, **Atención a las personas de los sectores LGBTI frente a situaciones de violencia por su orientación sexual o identidad de género**, se han realizado avances importantes como la Casa Refugio LGBTI desde la Secretaría Distrital de Gobierno o la Casa de Todas desde la SDMujer para personas que se dedican al trabajo sexual. Así mismo, un logro significativo responde a la creación de la Unidad contra la Discriminación de la SDIS.

Se parte de la limitación de las acciones, en cuanto no se abordan todas las situaciones que afectan el ejercicio del derecho, y en este sentido, las limitaciones que desde el sector público surgen para ofrecer con plenitud la representación legal para lograr el acceso a la justicia.

En el ejercicio comprensivo, se identifican dos líneas a través de las cuales se abordan las necesidades en el marco de acceso a la justicia.

La primera línea es dada por el asesoramiento y es asumida por la SDMujer, la SDIS, la SDG. Según las revisiones, la SDG desempeñó estas labores al inicio de la implementación de la PPLGBTI; sin embargo, en la actualidad no hay información suficiente que visibilice el desarrollo de estas actividades. Sobre la SDMujer, se destaca que existen directrices y lineamientos en los que

este servicio se ofrece a mujeres LBT, por lo cual es un espacio que debe potenciarse y ofrecerse de manera más efectiva. Respecto a la SDIS, se mantiene la inquietud de las razones por las que este servicio se oferta según las competencias institucionales.

Hay que señalar que no son claros los motivos por los cuales tres sectores desarrollan estas asesorías, las distinciones materiales de las mismas o el alcance que logre diferenciarlas, excepto por la representación jurídica posible de la SDMujer. Queda en sospecha el hecho de que se estén sobreponiendo en sus responsabilidades sin que por ello se logre mayor cobertura, mejor calidad o mayores garantías respecto al derecho. En este escenario, es preciso considerar que, según la misión y las competencias sectoriales, estas acciones deberían estar vinculadas directamente a la SDG y que desde este sector se fortaleciera como un servicio, mientras que la SDMujer debe seguir trabajando en la incorporación del enfoque diferencial, y por los logros alcanzados, no es conveniente que se pierda este servicio como posibilidad de acceder a la justicia.

Se evidencia que tres sectores de la Administración ofrecen servicios similares, sin que se logre una articulación que favorezca a las personas consultantes, por tanto, se presenta una replicación de las acciones.

Se recomienda crear un servicio a través de la articulación interinstitucional en el que cada entidad desde su misionalidad contribuya al ejercicio del derecho a una vida libre de violencias, mediante la superación de las barreras de acceso a la justicia, el derecho a un debido proceso, la representación judicial y el acompañamiento psicosocial, así como la reactivación de redes de afecto. Es clave reflexionar en torno a los alcances de la atención que se quiere brindar desde cada entidad, y con ello fortalecer el conocimiento y la comprensión de las estrategias de los distintos sectores involucrados (SDMujer, SDG y SDIS).

Adicionalmente, se recomendaría la definición de acciones más concretas y la incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género para el sector seguridad, convivencia y justicia, en el marco de un sistema integral de acceso a la justicia en el que las diferentes

entidades, a la luz de su misionalidad y sus competencias, puedan dar respuesta a los casos de vulneración de derechos.

Lo concerniente a la segunda línea de atención, vinculada a las casas refugio de la SDG y la SDMujer, es de señalar la necesidad de contar con información precisa, con sistemas de información rigurosos y con protocolos que precisen las acciones que se implementan, que permitan con más detalle comprender el tipo de atenciones y las acciones integrales.

Servicio 3: Salud para las personas de los sectores LGBTI

Este servicio está vinculado a la SDS y en el ejercicio de análisis fue descrito a través de tres líneas. Este servicio no se encuentra descrito en documentos de la Secretaría, dado que las acciones que se realizan están asociadas a distintas áreas y por tanto a proyectos de inversión, metas y estilos de abordaje.

En lo que corresponde al aseguramiento, existe una barrera dada en la que el alcance posible por la SDS está en acciones de información y asesoría, y no en accesos de vinculación al SGSSS, de manera que es importante revisar estrategias para que la asesoría que se brinde facilite a las personas el ingreso al sistema.

En lo relacionado con la promoción y la prevención, resultan acciones necesarias pero que requieren ser comprendidas desde concepciones integrales que faciliten otro tipo de abordajes para que no se entienda desde el tamizaje como cubrimiento. En este sentido, se precisan acciones que reconozcan la salud integral y superen situaciones asociadas a los riesgos poblacionales.

La línea de acompañamiento específica de la PPLGBTI ha dado lugar a dos estrategias relevantes: el “Servicio Amigable” y los “Centros de Escucha”. Como estrategias focalizadas, resultan importantes en cuanto buscan respuestas directas a las situaciones de afectación del derecho a la salud.

“Servicio Amigable”, al igual que otros servicios, no tiene información que permita dar cuenta de su efectividad, de las acciones realizadas o del alcance de las mismas; sin embargo, desde las

narraciones obtenidas en general existe una percepción favorable que implica una referencia para el desarrollo de estrategias similares.

Sobre los “Centros de Escucha”, se identifican varios cuestionamientos referidos a la pertinencia de esta estrategia, dado que estos se implementaron con anterioridad como acciones en el marco de estrategias más amplias y que en la actualidad, primero, pueden no ser sufrientes para dar algún tipo de respuesta a las necesidades que desde el derecho a la salud se han reconocido; segundo, pueden no ser de interés y relevancia para las personas a las que debe llegar; y tercero, el abordaje puede no ser tan efectivo teniendo en cuenta el tiempo en que se desarrolla y la dinámica que emplea.

En general, parece que, por un lado, en la medida en que la acción es más específica logra más aceptación y, por otro lado, las acciones de información y prevención se asocian a otras líneas, esperando que desde estas se ejecuten acciones contundentes que logren transformaciones visibles respecto al derecho.

El enfoque de derechos en el que se enmarca la PPLGBTI contempla la dignidad humana como eje rector de la política pública, es decir, el principio fundante del ordenamiento jurídico y el principio constitucional.

La dignidad humana es entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como se quiera); es entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien); y es entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones) (SDP, 2019).

Servicio 4: Atención integral a personas de los sectores LGBTI

El servicio prestado por la SDIS, aunque es el único que se encuentra establecido como tal, también es el único que no se encuentra directamente relacionado con la garantía de un derecho,

dado que este servicio, y por la naturaleza de la Secretaría, aborda situaciones de vulnerabilidad que atraviesan distintos derechos.

Este servicio se ha estructurado de distintas maneras en el tiempo de implementación, pero ha mantenido unas acciones en torno a la asesoría psicosocial y al acompañamiento de grupos, y a la que referenciarían a otros servicios, siendo este último un aspecto relevante para la articulación institucional.

Estas acciones responden a unas situaciones históricas de lo que ha sido el trabajo comunitario y las estrategias de atención a las situaciones de discriminación, que requieren una evaluación desde el interior de la Secretaría, dado que se identifica que las actividades que ha venido implementando el sector de integración en el marco del servicio (CAIDS) han sido heredadas del Instituto Distrital de la Participación y la Acción Comunal. Esto al reconocer que los primeros Centros Comunitarios a cargo del Distrito se implementaron desde el Proyecto 610 “Centros Comunitarios LGBT” del Plan de Desarrollo 2008-2012 Bogotá Positiva, de la Gerencia de Mujer y Géneros y el IDPAC.

En este sentido, llama la atención los Centros Comunitarios como estrategia del IDPAC, y en la lógica del actual servicio de la SDIS, las acciones centrales se siguen dando en la misma línea, como se muestra a continuación (SDP, 2011):

- “El modelo de gestión del Instituto (IDPAC) se basa en el trabajo en localidades, principalmente a través del fortalecimiento a organizaciones de base, instancias de participación y de la renovación y fortalecimiento de liderazgos. [...]”
- “Sus sedes referentes más importantes en las localidades son las Casas de Igualdad de Oportunidades y los Centros Comunitarios LGBTI. De esta manera, la territorialización de la PPGDLGBT desde el IDPAC se adelantó desde tres estrategias: centros comunitarios LGBT, fortalecimiento a las organizaciones y gestión Institucional”.

- En los centros comunitarios⁸ se realizan: a) actividades culturales, lúdicas, recreativas, formativas, de sensibilización; b) acompañamiento y asesoría a organizaciones de los sectores sociales LGBTI; c) procesos de canalización hacia los servicios distritales y nacionales; d) asesoría psicológica, orientación jurídica, trabajo social.

Al igual que se referencia en el memorando interno 9387 de 2015 de la SDIS:

[...] desde esta experiencia se destaca el papel de los Centros Comunitarios LGBTI en la promoción y cualificación de la participación de los sectores sociales LGBTI en lo local, la transversalización de las políticas públicas a través de las gestiones intra e interinstitucionales, lo mismo que la aproximación a los territorios desde una perspectiva interseccional. Estos avances se expresan a través del abordaje de diferentes sectores sociales en las localidades dentro de los que se encuentran: personas y organizaciones sociales LGBTI, servidoras y servidores públicos, instancias y espacios de participación de diferentes sectores y/políticas públicas, entre otros.

Otras acciones que se han ido incorporando, como la atención jurídica, tal y como se mencionó antes, son abordadas por otros sectores, por lo cual se precisa de información y un trabajo

.....
⁸ El centro comunitario LGBT de Chapinero pasa a ser Distrital. Un equipo inicia su labor con un apoyo muy importante de las Casas de Igualdad de Oportunidades, intentando identificar nuevos actores locales y potenciar su capacidad para incidir en asuntos públicos y de interés general. 2010 Se pone en funcionamiento la estrategia Centro Comunitario Itinerante y sigue en funcionamiento el Centro Comunitario Distrital LGBT. Se organiza la gestión del equipo en las tres estrategias: Centros comunitarios LGBT (Centro Comunitario Itinerante y Centro Comunitario Distrital LGBT).

coordinado que permita revisar estas estrategias por los sectores involucrados. Respecto a las acciones de desarrollo de capacidades, dado que no se encuentra información que desarrolle este componente, y que presente su pretensión o alcance, es difícil dimensionar su aporte a la política o evidenciar su relación con el servicio establecido, los objetivos de la Subdirección para Asuntos LGBTI o la misión de la SDIS.

A estas situaciones se agregan las ya señaladas sobre los sistemas de información, registro de usuarios y tipo de atenciones para precisar que se denomina como tal y cuál es el alcance de esta, de manera que sea definida la ruta de atención y el tipo de asesorías recibidas.

Por lo anterior, si bien se reconoce que desde la SDIS se pretende atender problemáticas de alta complejidad y a personas en situaciones de alta vulnerabilidad, como servicio de la PPLGBTI requiere ser revisado de manera que se dé respuesta consistente a las necesidades que les competen. En tal sentido, es preciso reconocer que es la atención psicosocial y la presencia territorial lo que diferencia el actuar de la SDIS, lo cual puede ser su fortaleza.

Respecto a la identificación y referenciación, los gestores locales de la SDIS asumen un papel de canal entre las personas y otros servicios. A la luz de la misionalidad del sector integración social, es importante revisar estas acciones y si como tales estas pueden interpretarse como una respuesta a los diferentes tipos de vulneración de los sectores sociales LGBTI, teniendo en cuenta que por competencia únicamente tendría la potestad de dar la entrada al derecho vulnerado. En ese sentido, para que un servicio sea integral debe crearse desde un modelo de atención interinstitucional, determinando las misionalidades de cada sector, las competencias y los alcances en la atención, y definir quién debe hacer el seguimiento y la definición de criterios de vulnerabilidad.

Así mismo, y al considerar el alcance de la asesoría jurídica de la UCD, se abre el cuestionamiento sobre las competencias de la SDIS para prestar un servicio especializado de esta índole, tal y como se planteó en el análisis del servicio asociado al derecho a la vida y el acceso a la justicia. Queda la duda de si esta sería una competencia de la Secretaría de Gobierno y de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Conocimiento de los mensajes de la estrategia de cambio cultural “En Bogotá se puede ser”

Se observa que existe un conocimiento general que da cuenta de los elementos esenciales, como el objetivo, el eslogan y el público objetivo, entre otros. Sin embargo, esta estrategia lleva nueve años implementándose, tiempo en el que el eslogan no ha cambiado y la imagen se ha mantenido igual en los últimos cuatro años, de tal manera que se esperaría un porcentaje de reconocimiento más amplio.

Lo anterior lleva a la necesidad de revisar aspectos como los medios de difusión y la precisión del mensaje para que sea explícito y directo, sin dar lugar a confusiones o asociaciones con otros programas o estrategias que se implementen a nivel distrital.

En este sentido, se retoma un análisis en el que se identifica que esta estrategia, la imagen y el eslogan fueron diseñados sin contar (o al menos no se conoce) con una elaboración conceptual. Y de esta manera, los planteamientos iniciales, tanto los establecidos desde la necesidad de transformar las representaciones sociales negativas, como las referencias teóricas desde la semiótica y la filosofía (propuestas en un estudio del 2013), deben ser desarrollados de manera menos empírica o que contemple únicamente la estética del diseño.

De otra parte, resultaría interesante revisar asuntos de estructura de la campaña, que refieren más a lo gráfico, de modo que se evalúe cómo estos son recibidos y comprendidos. Lo anterior está relacionado con el hecho de que “las personas que han visto o reconocen el eslogan de la campaña de cambio cultural ‘En Bogotá se puede ser’ están vinculadas con las personas que conocen o han escuchado el eslogan: ‘En Bogotá se puede ser’”. Así, dicha correlación puede estar asociada a lo explícito de la imagen, que contiene el eslogan y una sonrisa como símbolo de felicidad o bienestar, coloreada con la bandera arcoíris, símbolo de la diversidad sexual. Sin embargo, estos símbolos solo tienen un significado preciso para quienes han tenido algún tipo de conocimiento previo, es decir que para aquellos que no han escuchado el eslogan ni conocen la imagen resulta

ambiguo, pues reconocen solo la sonrisa como símbolo cultural de expresión de felicidad, perdiendo el contenido de los otros símbolos.

Así mismo, es importante revisar la intención y el propósito de los mensajes según el público objetivo, de manera que se debe considerar la necesidad de elaborar desde la estrategia mensajes específicos para servidores públicos, a fin de que esta los comprometa directamente en su actuación y labor cotidiana, y no les llegue como parte de la ciudadanía en general. Finalmente, es necesario revisar la responsabilidad de las entidades respecto a la implementación de la estrategia y el tipo de participación o nivel de compromiso. Al revisar los resultados por sector, es posible suponer una relación entre la apropiación de la estrategia por parte de la entidad y el mayor nivel de conocimiento de sus servidores. Así, en entidades como Canal Capital, el Departamento Administrativo del Servicio Civil y el Instituto Distrital de Artes, con las que existe un contacto cercano con la política y especialmente con las piezas comunicativas de la estrategia, sus servidores conocen el eslogan y la imagen de la campaña.

En general, sobre el conocimiento que tienen los servidores públicos sobre la estrategia de cambio cultural, no hay información concluyente que permita establecer qué factores favorecen o afectan este conocimiento, además del mencionado respecto a la apropiación de la estrategia por parte de la entidad. Sin embargo, a través de las respuestas erróneas se han elaborado supuestos que dan alguna aproximación a las razones de tales confusiones, se deja en evidencia que se requiere el desarrollo de una estrategia más directa, considerando la multiplicidad de mensajes, campañas y estrategias similares en el Distrito, y la necesidad de unos mensajes específicos para los servidores públicos.

Respecto a la Semana por la Igualdad

Parece conveniente revisar las estrategias de convocatoria y divulgación, de manera que los servidores públicos se sientan más interesados en participar. Es posible suponer que esta se percibe como una actividad para las personas de los sectores LGBTI, lo que a su vez invita a revisar las acciones en sí mismas y el propósito de cada una de ellas.

En este sentido, también parece necesario validar la manera como se vinculan las distintas entidades distritales, y cómo se difunde la información en ellas. En general, el nivel de reconocimiento, recordación y participación de la Semana por la Igualdad es bajo. Se observa que el 84,9% (1228) ha participado en una versión de la Semana por la Igualdad, y que esta desciende al 7,4% (107) de funcionarios que han participado en al menos dos (2) versiones de la Semana por la Igualdad.

Este resultado genera distintas reflexiones desde donde se pueden comprender a los servidores públicos como muestras de la población general de la ciudad, y en este sentido, reafirmar la hipótesis de que la Semana por la Igualdad ha sido percibida como una actividad para personas de los sectores LGBTI. Así, son necesarias las preguntas sobre qué no les agrado o qué tipo de actividad esperan para que participen, o qué hizo que no participaran, y a qué actividades fueron y por qué.

Lo anterior está relacionado con la notoria participación de servidores públicos del sector cultura. Se observa que los servidores del Instituto Distrital de Artes (Idartes) han tenido una gran participación en las versiones de la Semana por la Igualdad, seguida por servidores del Canal Capital. Se genera el interrogante sobre si esta asistencia está asociada a responsabilidades laborales o surge del interés personal. Esto en contraste con los resultados de sectores como educación y salud.

Sobre las respuestas relacionadas con la recordación de los eslóganes y de las imágenes de las distintas versiones de la Semana por la Igualdad, se deben hacer varias consideraciones:

1. Estos procesos, que involucran procesos colectivos como la construcción de representaciones sociales y procesos individuales asociados al interés, la memoria o la comprensión, requieren análisis más profundos que permitan establecer los logros alcanzados. Esto dado que, aun sin recordar las imágenes o el eslogan de la semana, es posible haber tenido algún tipo de modificación de las ideas relacionadas con las personas de los sectores LGBTI.
2. Es preciso revisar el propósito de las actividades que se realizan y su aporte a la transformación de representaciones. Se aclara que el efecto en la transformación de

representaciones sociales no está dado necesariamente por el hecho de participar en las actividades, pues estas pueden tener un efecto colectivo que contribuya a modificar dichas representaciones.

Pese a lo anterior, nuevamente, se sugiere revisar con mayor atención el proceso por el cual se establece el eslogan de la Semana por la Igualdad y se diseña la imagen que le acompaña, esto con el fin de, por una parte, mantener la unidad del mensaje y reforzarlo en cada acción en que se implementa y, por otra parte, no generar distorsión o atención en múltiples mensajes que provoque el desinterés y por tanto la falta de recordación.

Respecto a la estrategia “Ambientes Laborales Inclusivos”

Se observa un nivel de recordación medio o superior en algunos aspectos, lo cual puede estar asociado a la claridad y la precisión de los mensajes o a la recurrencia de estos, sin que por ello sea posible valorar la efectividad de esta estrategia en cuanto a las transformaciones que promueve.

De igual manera, como se indicó antes, es necesario señalar el tiempo de implementación de esta estrategia para considerar el grado de institucionalización alcanzado. De tal forma, se esperarían resultados más altos y más equilibrados en todas las entidades. Sin embargo, la información no es suficiente para establecer una relación entre el grado de conocimiento o recordación de la estrategia y sus actividades con la injerencia de esta sobre las actuaciones como servidores públicos.

Se observa que el Departamento Administrativo del Servicio Civil se caracteriza por ser la entidad que más conoce la estrategia y su objetivo, mientras que la Secretaría de Educación Distrital y el Instituto para la Economía Social se caracterizan por no conocer la estrategia “Ambientes Laborales Inclusivos”. Esto permite suponer que la cercanía con su implementación y el nivel de responsabilidad respecto a la PPLGBTI facilitan su conocimiento; es decir que puede estar dándose una relación entre sentir parte de la responsabilidad de la implementación y conocer la estrategia o solo recibir la información y desconocer la estrategia.

También, se considera importante revisar la manera en que estas estrategias se enmarcan en el ámbito de las entidades y teniendo como público a los servidores públicos para que sean fácilmente diferenciadas y así sus objetivos no se sobrepongan. Esto es así porque la estrategia “En Bogotá se puede ser” establece como público objetivo a los servidores públicos. Sin embargo, dado que la estrategia “Ambientes Laborales Inclusivos” tiene como público objetivo a los servidores públicos, y está completamente estructurada en este espacio institucional, es posible que se estén mezclando los mensajes, produciendo algún tipo de saturación que genere la obviedad de estos o que se engloben como parte de una sola estrategia.

Finalmente, sobre el instrumento es de señalar que este tipo de recursos requieren un proceso riguroso en su diseño que asegure el cumplimiento de condiciones técnicas tanto en su estructura, como en cada uno de sus componentes o ítems de evaluación. Lo anterior es porque algunas preguntas presentan falencias de construcción, lo que hace que se alteren las respuestas a través de sesgos (por ejemplo, que estas no den información suficiente que discrimine el conocimiento de los servidores).

Sobre el proceso general de cambio cultural, se considera necesario (para valorar de manera más precisa su pertinencia) contar con que se diferencien las poblaciones objeto de la estrategia, pues aunque se les ha hecho seguimiento a los indicadores existentes, estos fueron apropiados por la estrategia después de su construcción y pueden estar dando cuenta de aspectos distintos a los que se intervienen a través de la estrategia.

SIN IMPORTAR A QUIÉN AMES, BOGOTÁ TE AMA

SEMANA POR LA IGUALDAD



Somos
heterosexuales,
respetamos la
diversidad y vamos
a la **Semana por
la Igualdad.**

15-23

Te amamos
Bogotá

BOGOTÁ
SER



BOGOTÁ

1 Descarga
y activa



2 Escanea
el código



3 Descarga la
app por los
teléfonos



4 CEE
APP

Carrera 30 # 25 - 90 pisos 5, 8, 13 / SuperCade segundo piso ▪ PBX (571) 335 8000
Archivo Central de la SDP Carrera 21 # 69B - 80 ▪ Ext. 9014-9018